جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة وأصــول التربية



التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم في الجامعات الأردنية

Challenges Facing the Faculty Members in the performance of their Duties in the Jordanian Universities

إعداد

سهير فيصل أبو الرب

بإشراف

الدكتورة منيرة محمود الشرمان

حقل التخصص - الإدارة التربوية

2012

التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية

إعداد

سهير فيصل أبو الرب

ماجستير إدارة تربوية، كلية الدراسات التربوية، جامعة جدارا، ٢٠١٠م

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه في التربية/تخصص إدارة تربوية جامعة اليرموك -اربد- الأردن- ٢٠١٢

وافق عليها

منيره محمود الشرمان.. رئيساً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

صالح ناصر عليمات.. عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

عدنان بدري الابراهيم...عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

عبد الحكيم ياسين حجازي.. عضواً

أستاذ مشارك في أصول التربية، جامعة اليرموك

باسم علي عبيد الحوامده.. عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة جرش الاهلية

تاريخ مناقشة الاطروحة ٢٧ / ٢٠١٢/١٢ م

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولايطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين..

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار ... إلى من علمني العطاء بدون إنتظار ... إليك يا مملكتي العظيمة يا حنان الأيام وبر الأمان ،إليك يا من غمرتني بعطفك وحنانك وزرعت بنفسي حب الخير.

وستبقى كلماتك نجوماً أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد...

والدي الحبيب

لك كل التجلي والإحترام

أحبك يأبي وجمعني الله وإياك في جنات النعيم

والدي العزيز

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب إليك أهدي حبي ... وقلمي ... وجهدي وعمري

أمي أهديك أجمل كلماتي، ونغماتي وأنفاسي وإحساسي أهديك عمري يا حياتي ونور دربي وسنيني

والحمد لله الذي جعلك أمي

والدتي العـزيزة

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على إتمام هذا الجهد المتواضع ، وقدرني على الوصول إلى هذه الدرجة العلمية، والحمد له والشكر على نعمه التي لا تعد وتحصى وبعد ، لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد ، والذين حملوا أقدس رسالة في الحياة . وأخص بالتقدير والشكر **الدكتورة منيرة الشرمان** المشرفة على هذه الرسالة .

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأساتذه الكرام أعضاء لجنه المناقشة الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم والأستاذ الدكتور صالح ناصر عليمات والدكتور عبد الحكيم ياسين حجازي والدكتور باسم علي الحوامدة.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قسم الإدارة وأصول التربية في جامعة اليرموك .

وكذلك أشكر كل من زرع التفاؤل في دربي وقدموا لي المساعدة والتسهيلات وأخص بالذكر **الدكتور حيدر العمري** . والشكر كل الشكر لجميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا لما قدموه من عون ومساعدة في إنجاز أداة الدراسة .

ولو أنني أوتيت كل بلاغة وأفنيت بحر النطق في النظم والنثر

لما كنت بعد القول إلا مقصراً ومعترفا بالعجز عن واجب الشكر

لكم مني جميعاً كل التقدير والإحترام

الباحثة

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
قائمة المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ز
قائمة الملاحق	ح
الملخص باللغة العربية	ط
الفصل الأول : خلفية الدراسة وأهميتها	1
المقدمة	1
مشكلة الدراسة وأسئلتها	4
أسئلة الدراسة	6
أهداف الدراسة	6
أهمية الدراسة	7
حدود الدراسة	7
مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية	8
الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة	9
الأدب النظري	9
الدراسات السابقة	62
التعقيب على الدراسات السابقة	82
الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات	86
منهج الدراسة	86
مجتمع الدراسة	86
عينة الدراسة	86
أداة الدراسة	87
صدق الأداة	88
ثبات الأداة	88

الموضوع	الصفحة
المعيار الإحصائي	89
متغيرات الدراسة	89
إجراءات الدراسة	90
المعالجة الإحصائية	90
الفصل الرابع : نتائج الدراسة	91
نتائج السؤال الأول	91
نتائج السؤال الثاني	96
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات	102
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	102
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	106
التوصيات	108
المراجع	109
المراجع العربية	109
المراجع الأجنبية	125
الملاحق	128
الملخص باللغة الإنجليزية	143

قائمة الجداول

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة .	87
2	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والاداة ككل	89
3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم مهامهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية .	91
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	92
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	94
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية .	95
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم مهامهم حسب متغيرات الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة	97
8	تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم مهامهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة.	98
9	تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة على مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم مهامهم .	99
10	المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر الرتبة .	100
11	المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر الخبرة .	101

قائمة الملاحق

الملحق	العنوان	الصفحة
1	أداة الدراسة بصورتها الأولية	128
2	أسماء المحكمين	132
3	أداة الدراسة بصورتها النهائية	133
4	كتب تسهيل المهام	137

الملخص

أبو الرب ، سهير . التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم في الجامعات الأردنية . أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، 2012 .

(المشرف د. منيرة محمود الشرمان) .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم في الجامعات الأردنية. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعتي اليرموك وجدارا . والبالغ عددهم (843) عضو هيئة تدريس، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت(267) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستبانه، حيث تكونت من (50) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات هي " **تحديات التدريس ، وتحديات البحث العلمي، وتحديات خدمة المجتمع**). وبعد التحقق من صدق الأداة وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة.

وكشفت نتائج الدراسة أن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كانت (متوسطة) على جميع مجالات الأداة كالأتي (تحديات التدريس في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية تحديات البحث العلمي ، وتحديات خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة)، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الإناث، ووجود فروق تعزى لمتغير الكلية في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، ووجود فروق تعزى متغير الرتبة بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، في تحديات

التدريس، وتحديات خدمة المجتمع. وأخيرا أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لأثر الخبرة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة أقل من 5 من جهة ، وكل من فئتي الخبرة 5- أقل من 10 وعشر سنوات فأكثر من جهة أخرى، وجاءت هذه الفروق لصالح فئة الخبرة أقل من 5 سنوات في تحديات البحث العلمي، وفي التحديات ككل .

وفي ضوء تلك النتائج ، فقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:

تبني سياسية محددة المعالم تعمل على التخلص من الروتين الإداري الخاص بنشر البحوث، على دعم البحوث الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وزيادة الشراكة بين المجتمع المحلي والجامعات ، مما يتيح الفرصة للإستفادة من خبرات أعضاء هيئة االتدريس بما يعود على المجتمع بالنفع.

الكلمات المفتاحية: التحديات، أعضاء هيئة التدريس، أداء المهام، الجامعات الأردنية .

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمـــة

تعد المؤسسات التعليمية عامة، ومؤسسات التعليم العالي خاصة، من أهم الدعائم لتنمية المجتمعات، وهي بذلك تعتبر الأداة الفعالة لتنمية القوى البشرية واستثمارها، ونظراً للموقـــع المتميز الذي يشغله التعليم العالي، والدور الذي يضطلع به في مجالات البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع والتنمية والتطوير، فإن المسؤولين عنه يبذلون جهوداً؛ لتحقيق أهدافه وغاياته وتحسين مستواه بشكل مستمر.

إن للجامعات رسالة حضارية لخدمة الأمة، بالحفاظ على هويتها وثقافتها، والعمل على تنميتها والنهوض بها لمواكبة تحديات العصر ومستجداته، وهي مصنع قيادات الأمة، فهـــي تعمل على إعداد هذه القيادات في جميع حقول المعرفة ومجالات الحياة، وتتبنى الموهـــوبين والمبدعين منهم لتحافظ على ثوابت الأمة وأصالتها وذلك يتطلب مـــن الجامعـــات التصـــدي للتحديات التي تواجهها المجتمعات، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها، والجامعـــات تمتلـــك وفرة من الخبرات والكفاءات المتخصصة، القادرة على تحويل الدور التقليدي لها إلـــى أدوار جديدة أفرزتها التغيرات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والعلمية والتكنولوجية، وفي الوقت نفسه لا يتعارض ذلك مع الأهداف الأساسية للجامعة(عوض الله، 2008).

وقد أصبح العلم قوة جبارة تحدد مواقع ونفوذ المجتمعات، حيث انقسم العالم في عصر مابعد الحداثة إلى شمال غني يمتلك العلم وينتج المعرفة، وجنوب فقير يستورد العلم ويستهلك المعرفة، وأن مقياس التقدم في هذا العصر لا يعتمد على حجم ما تمتلكه الأمم والشعوب من

ثروات طبيعية، بقدر ما تمتلكه من رصيد الثروة البشرية المتسلحة بالعلم والقادرة على إنتاج المعرفة (الصغير، 2005) .

ويرى دياب(2006) أن مهنة التعليم قبل أن تكون مهنة، فهي رسالة تقترب من رسالة الأنبياء والرسل، وكل معلم يدخل هذه المهنة الشريفة لا بد أن يستشعر قداستها وعظمة مسؤولياتها، ويتوجب عليه أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وعطاءً مستمراً لنشر العلم والخير، وقضاءً على الجهل والشر، فهو صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، وأن اعتزاز المعلم بمهنته وتصوره المستمر لرسالته يعزز من مكانته ويدعوانه إلى الحرص على نقاء السيرة حفاظاً على شرف مهنة التعليم ودفاعاً عنها. والمعلم موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته، وهو لذلك حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة وذلك التقدير والاحترام، ويقوم في المجتمع بأدوار عديدة بحسب مجال معرفته وخبرته، ويمتنع عن كل ما يؤخذ عليه من قول أو فعل، ويحرص دوماً على ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه.

إن نجاح المجتمعات في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يتوقف على قدرة مؤسساتها في إنجاز المهام الموكلة لها على أحسن وجه وعلى قدرة تلك المؤسسات على إستكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية للمنظمة. إن هذه الجامعات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال العنصر البشري المؤهل، والذي يعد أحد عوامل الإنتاج الرئيسة الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها. ومن ثم فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة للمشكلات أو عدم الرضا مهما كانت طبيعة عمله قد تتسبب في تأثيرات سلوكية ونفسية وجسمية تنعكس بشكل مباشر على أداء العاملين وإنتاجيتهم، ومن ثم ستنعكس على أداء المؤسسة وفعاليتها، وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها(المخلافي، 2010).

ويشير درة (2001) إلى أن عضو هيئة التدريس يعتبر جزءاً هاماً في الجامعة، فهو الذي ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم، وهو المقيم لنتاجات تعلمهم، ثم أنه العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وهو الذي ينفذ برامج خدمة المجتمع، وعليه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع.

ويؤكد الحلافي (2010) أن عضو هيئة التدريس يمثل الأساس في المسيرة الجامعية حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها، وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توافر القوى البشرية المؤهلة والمدربة والموارد المالية اللازمة. لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا دورهم بصورة فردية أو جماعية، مما يجعل عملية الإستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة، وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتجاوز مهنة التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. فلا عجب أن يوليه المجتمع بوجه عام، والجامعات بوجه خاص جل العناية والرعاية والإهتمام فهو يعتبر دعامة رئيسية لبناء تعليم عال، يستطيع أن يواجه التحديات المستقبلية المختلفة، ومن ثم يجب أن يتم توفير كل ما يمكنه من ممارسة أدواره المختلفة. ويؤكد(McGonigle,2000) إن الإحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس، وتعيين أعضاء جدد، على مستوى عالٍ من الجدارة، هو المحور الأساس لعمل معظم الإدارات الجامعية، في ظل التنافس التربوي، للحصول على جودة علمية عالية.

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدوره المأمول علمياً وإنسانياً، فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضا التي تساعده على أداء رسالته المهمة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبالتأكيد فإن عدم توفر البيئة

المناسبة للعمل الأكاديمي سيؤدي إلى ظهور صعوبات ومعوقات تصيب عضو هيئة التدريس بالإحباط والقلق، وبالتالي سوف يؤثر ذلك على كفاءة العمل وتحقيق أهداف الجامعة المنشودة (حمدان،2010).

وانطلاقا من أهمية أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف المؤسسات الإدارية والجهاز التربوي والتعليمي بشكل خاص المنبثقة من فلسفة المجتمع، وحيث أنهم يواجهون تحديات تحول في الغالب من قيامهم بواجباتهم بالمستوى المطلوب، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأداء مهامهم لما لهم من أهمية في بيئة النظام الجامعي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن عضو هيئة التدريس في الجامعات يقوم بأدوار متعددة، من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، بالإضافة إلى الأعمال الإدارية التي يتم تكليفه بها، ومع تعدد هذه الأدوار وتنوعها كان من الطبيعي أن يكون عرضة لبعض الصعوبات أثناء تأديته لعمله، حيث يشير الفكر التربوي إلى أن العاملين في القطاع التعليمي أكثر عرضة لظاهرة الضغوط ومواجهة الصعوبات في العمل؛ بسبب اختلاف المهام والواجبات، التي تستلزم بذل أقصى الجهد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة (حمدان،2010).

والجامعات الأردنية تتطلع الى تحقيق جملة من الأهداف يكون أفرادها العاملين فيها هم أداتها الرئيسة في تحقيقها أهدافها. والجامعة كمؤسسة تربوية تتطلع إلى تحقيق جملة من الأهداف، يتوخى الوصول إليها بعد فترة زمنية. إلا أن تلك الأهداف ليست مشتركة بين كل الجامعات لأن لكل جامعة رسالتها وأهدافها الخاصة بها، والتي تنبثق من فلسفة مجتمعاتها.

ومن خلال عضو هيئة التدريس الذي عن طريقه تتحقق أهداف المؤسسة التي يعمل بها، والذي يطلب منه القيام بمهام وأدوار مختلفة في سبيل تحقيقها، فهو يتناوب العمل كمدرس وباحث وإداري ومفسر للمعرفة وغيرها من الأدوار. ولكي يتمكن من القيام بهذه المهام بكل سهولة واقتدار وعلى الوجه الأكمل فلا بد من توفير المناخ البيئي والتسهيلات والوسائل المناسبة التي تساعده في الوصول إلى الأهداف المرجوة، ولا يوجد أهمية للجامعات بدون الهيئات التدريسية، فهي الأساس فيها، وعلى عقولهم وأعمالهم يقوم العمل الجامعي، لأنه المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية، وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح الإنسانية (Leo,1993).

ونظرا لما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من مهام لتنفيذ وظائف الجامعة لتحقيق أهدافها وغاياتها، فلابد من أن تولي الجامعة جل اهتمامها لتطويرهم وإعدادهم الإعداد الصحيح، وتلبية احتياجاتهم ومطالبهم، والتغلب على المشكلات التي تواجههم في القيام بواجباتهم الموكلة لهم، ويتم ذلك من خلال متابعة إدارة الجامعة للتعرف على المشكلات التي تواجههم للوصول إلى الحلول المناسبة لهم، وبالتالي تحسين وتطوير مستويات أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، لتبقى في مصاف الجامعات داخل الأردن وخارجه (الخطيب وعرسان، 1994).

لذلك دراسة التحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة أصبحت ضرورة ملحة، لأن المشكلات ليست سببا في تعطيل الإبتكار وإعاقة تحقيق الأهداف ، وإنما غالبا ما تدفع أساتذة الجامعات إلى الهجرة لخارج البلاد سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس والبحث وترقية المعرفة، وبذلك تخسر البلدان خسارة فادحة

بهجرة علمائها، ولهذا يعد عضو هيئة التدريس الأساس والعنصر الهام في العملية التعليمية وعليه تبنى سمعة الجامعة وشهرتها (قراعين، 2000).

ومما تقدم يظهر ضرورة دراسة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كونه هو العنصر الرئيس في تحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها، فإنه لا بد لتلك الجامعة أن توليه عنايتها الخاصة، وأن توفر له المتطلبات المرتبطة باحتياجاته، وأن تساعده في التغلب على المشكلات التي تواجهه، وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، واقتراح التوصيات لهذه المشكلات، لكي ينهض عضو هيئة التدريس بالمهام الموكلة إليه على أتم وجه.

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة تأثير التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم ؟

2- هل يختلف مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على ادائهم مهامهم بأختلاف (الجنس، والرتبة العلمية ، والكلية، وسنوات الخبرة) ؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة تأثير التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم.

2. بيان درجة الإختلاف في التحديات التي يواجهها أعضـاء هيئـة التـدريس فـي الجامعات الأردنية وأثرها على أدائهم لمهامهم بإختلاف (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على التحديات يواجهها أعضاء هيئـة التـدريس وأثرها على أدائهم لمهامهم في الجامعات الأردنية ، وتأتي أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

1. أهمية الموقع الريادي الذي تتمتع به مؤسسات التعليم العالي، ومن أهمية الـدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس بالجامعات.

2. الكشف عن مستويات التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

3. تعد الدراسة الحالية متابعة للدراسات السابقة في موضوع التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في المجال التربوي.

4. تقديم مقترحات وتوصيات علمية ، تفيد القائمين على التعليم الجامعي في الوصول الى تلك التحديات ومعالجتها.

حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بما يأتي:

1. الحدود الزمنية:

لقد تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي الأول2013/2012.

2. الحدود المكانية:

لقد تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرمـوك وجامعـة جدارا الحدود الموضوعية:

تحددت نتائج هذه الدراسة باستجابة أفراد العينـة علـى فقـرات أداة الدراسـة وفقـاً لخصائص الأداة السيكومترية (الصدق، الثبات) .

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

التحديات: هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية(فتحي، 2005). **وتعرف إجرائيا:** بأنها العوائق التي تَحُد من فاعلية أعضاء هيئة التدريس وتضعف من مقدرتهم على أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية وتؤثر بدورها على استدامة الجامعة وتحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية.

عضو هيئة التدريس: يقصد به كل من يعمل بالتدريس والبحث العلمي ويحملون شـهادات الدكتوراه ويحملون الرتب الأكاديمية بدرجة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.

الأداء: "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند إلى خلفيـة معرفيـة ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفـرد أو عـدم قدرته على عمل ما"(اللقاني، وعلي، 1999، 33).

الأداء الوظيفي: درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو مايعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة(راوية، 2001). **ويعرف اجرائيا:** قيام عضو هيئة التدريس في الجامعات بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكولـة إليـه بموجـب الأنظمـة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية، ويقاس ذلـك بمجمـوع الـدرجات التـي يحصـل عليهـا عضـو هيئـة التـدريس علـى مقيـاس الأداء الوظيفي(الصرايرة،2011).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل جزأين، يتناول الجزء الأول: الأدب النظري المرتبط بموضوع الدراسة "التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، والأداء الوظيفي" ويتناول الجزء الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية مرتبة وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم للأحدث، والتعقيب عليها، والتي تم الوصول إليها بعد الرجوع إلى المصادر المعرفية المختلفة، والدوريات العلمية، والمجلات، ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت.

الأدب النظري

تُعد الجامعات في المجتمعات البشرية إحدى السبل لتجسيد الأمال والطموحات التي تتطلع وتسعى إليها هذه المجتمعات. وقد كان دورها في الماضي يتمثل في الحفاظ على التراث ونقله من جيل إلى آخر من خلال وظيفتها التعليمية، ثم تطور هذا الدور إلى خدمة المجتمع والإستجابة لإحتياطاته بما تقدمه من دراسات وما تقوم به من بحوث لخدمة المجتمع وتطوير إمكاناته وذلك بما يتوفر لديها من مرافق ومنشأت علمية تستخدم لخدمة العملية التعليمية وبما تضمه من كفاءات مؤهلة ومتخصصة في المجالات العلمية المختلفة، وقد أصبحت الجامعات بمفهومها الحديث مؤسسات تعليمية وعلمية وبحثية تتحمل الدور الأكبر من المسؤولية الكبرى في القيام بتنشيط الحركة الفكرية والثقافية وزيادة البحث العلمي في مختلف المجالات وتشجيع إجراء االبحوث والدراسات الميدانية ذات العلاقة المباشرة بقضايا المجتمع وطموحاته(العمرات،2005).

وحظي التعليم الجامعي باهتمام متميز من بين مراحل التعليم المختلفة، لما له من دور فاعل ومؤثر في تلبية حاجات المجتمع وخططه التنموية من الاختصاصات والكوادر الفنية ذات الشخصية التي يمكنها من التعامل مع متطلبات المجتمع ومواجهة التحديات والقدرة على التغيير والتطوير، ومن هذا المنطلق حظي التعليم العالي بإهتمام كبير في الأردن تمثلت في جانبه الكمي بزيادة عدد الجامعات والمعاهد بهدف إعداد وتأهيل القوى البشرية اللازمة للتنمية الشاملة وسد النقص في مؤسسات الدولة المختلفة للكوادر العلمية والعملية، أما في جانبه العلمي فيتمثل بتوفير مستلزمات تطوير التعليم العالي والارتقاء بأهدافه ونتائجه وإمكاناته المادية والعلمية وفي ضوء هذا التوسع أدت الحاجة إلى إعداد المدرس الجامعي الكفء الذي يقوم بتسيير العملية التعليمية في الجامعة ويعد الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس محور الأساسي في الجامعة(اسماعيل، 2010).

وقد بين الخطيب (2001) أن الجامعة مؤسسة تعليمية اجتماعية، يعززها الكيان الاجتماعي كآلية فعالة للمحافظة على الهوية الثقافية، وصيانة الذات الإنسانية والاجتماعية من أنواع التخلف، فضلاً عن تطوير النماذج الثقافية والمعرفية والتقنية والمنهجية التي تنهض بمتطلبات الحياة الإنسانية داخل المجتمع، فهي مؤسسة تتولى التعليم العالي وتربية المواطنين من أجل إذكاء المواطنة الصالحة في نفوسهم، وإيقاظ الوعي الحضاري فيهم، إذ تقوم بالبحث العلمي، فهي بهذا تنشد الحقيقة وتخدم المجتمع وتوسع المعرفة الإنسانية.

وأن الحديث عن الجامعة وما يطرأ عليها من التغيرات على اتصال وثيق مع ما يحدث في المحيط العام، فمن البديهي أن تواكب الجامعة في حركتها وما يحدث فيها من نشاط، وما يطرأ عليها من تغير مع ما يمر به المجتمع الذي تخدمه. والجامعات ليست خزائن كتب، فهي مراكز فكر وإشعاع وتطوير، وذلك بما يقدمه رجالها من علم وفكر متطور ومبدع يقود

المجتمع ويعمل على نمو الوطن وتنمية الإنسان المفكر الواعي الحر المسؤول، الإنسان الذي يقبل على التعلم، مستقلاً بنفسه، معتمداً على ذاته، الإنسان التلقائي في سلوكه المبدع في تفكيره، الذي يستطيع أن يتحمل مسؤولية ما يقدمه من فكر وعمل (مساعدة، 2007).

حيث يقاس نجاح الأمم وتقدمها بمدى تحقق منجزاتها الحضارية والعلمية والتقنية، إذ أن العالم أمام ثورة علمية وتقنية هائلة في كافة المجالات الحضارية، ومن أجل اللحاق بركب تلك الأمم المتقدمة فالجامعات بحاجة ماسة إلى كوادر وأدمغة مؤهلة في شتى العلوم والميادين المختلفة. ولم يعد خافياً ما للجامعات من دور مهم وأساسي في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها فهي التي تصنع حاضرها، وتخطط معالم مستقبلها بوصفها القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية، وعليه فإن التغييرات التنظيمية التي تواجه الجامعات تفرض على عليها أن تكون أكثر استعداداً للاعتماد على الراغبين في التغيير الناجح (السعود والسلطان، 2008).

أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة.

إن أدوار أعضاء هيئة التدريس في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الإستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (ماتيرو وأخرون،2000).

وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلبة من خلال البرامج و النشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها و تباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف و الترجمة، و تقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز و المؤسسات المتخصصة، كما أنه يمارس أدواراً ادارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة لمؤسسات الدولة والطلبة، ويرى ماكنزي ورفاقه أن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الادارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (حياوي، 1987).

ولهذا يصنف شاهين(2004) أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسة الآتية:

1. أدواره تجاه طلابه، وتشتمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.
2. أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.

3. أدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية و الأهلية في خدمة طلاب الجامعة.

4. أدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، و تطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاءه في الجامعات الأخرى.

لهذا فإنه عضو هيئة التدريس ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، و المعرفية، والأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، و يرى جويل " أن أهمية دور المدرس الجامعي المعاصر ازدادت في هذا العصر حيث لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعداها للمساهمة في تغير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي، أن المدرس الجامعي المعاصر يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، ولذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع" (أبو نوار وبوبطانة ، 1990).

نظرا لأهمية الدور الهام والحيوي الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم العناصر التي تعتمد الجامعة عليه في تحقيق أهدافها، فإنه يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة بما ينسجم والتعليمات التي تنتهجها لبلوغ أهدافها المرجوة . ولتحقيق مثل هذا الأمر، لا بد لإدارة الجامعة أن تولي جل اهتمامها باستمرار لتطويره وإعداده الإعداد الصحيح، بما فيها تلبية حاجاته ومتطلباته . هي حاجات لا يمكن إشباعها إلا

من خلال التغلب على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي فيها Petty and).
.(Hatcher, 1991

وهنا يتضح أن عضو هيئة التدريس هو العماد الرئيس التي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها، لأنه هو المؤتمن الوحيد على تدريب الطاقات البشرية وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم العلم وتطويره لصالح البشرية، إضافة إلى ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه (كمال،1983).

فمن هذا المنطلق تتحمل إدارة الجامعة كامل العبء في مواجهة المشكلات التي تعترض تقدمها، وتعطل عملها عن تحقيق أهدافها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما وأنها تعتبر مسؤولة وبشكل مباشر، عن إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض نمو عضو هيئة التدريس المهني (محافظة والمقدادي، 1998).

حيث ذكر مرسي(2002) أن وظائف الجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي:

1- التعليم لإعداد القوى البشرية.

2- البحث العلمي.

3- خدمة المجتمع.

وفيما يلي توضح هذه المجالات:

وظائف الجامعة

أصبح معلوماً أن وجود الجامعة يقترن بوجود ثلاثة أمور مهمة وهي الفكر، والعلم، والحضارة، وهذه المفاهيم مترابطة وتكمل بعضها البعض الآخر، وأن للجامعة رسالة وأهداف محددة هي التدريس، والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وهذه الوظائف العامة لا تختلف باختلاف الزمان والمكان (بركات، 2009).

ويؤكد النل(1998) ذلك بأن الجامعة بحكم مكانتها مؤسسة تربوية رائدة، تمثل أعلى مراحل التعليم وتساعد على تطويره، فهي المؤهلة بأن تقوم بإعداد وتأهيل أفراد المجتمع، وهي القدوة التي تؤدي دورها وتحقق أهدافها لغاية خدمة المجتمع ضمن إطار العلاقة بين التعليم الجامعي وتكوين الطالب اجتماعيا. من هنا فالجامعة تعد مركزاً للعلم والفكر، وبين أروقتها صفوة المجتمع علماً وفكراً، وعليه فأن دور الجامعة في التنمية يتحدد من خلال الأدوار المتعددة الملقاة على عاتقها من قبل المجتمع، بالإضافة إلى الوظائف الأساسية الأكاديمية والإجتماعية التي اتفق خبراء التعليم على إسنادها للجامعة وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والشراكة مع المؤسسات ذات العلاقة.

المجال الأول: مجال التدريس

يعد التدريس الجامعي عملية معايشة يومية متفاعلة وديناميكية بين الأستاذ الجامعي وطلابه، ويهدف إلى بث روح الفريق بالبحث والتمحيص، ونشر أخلاقيات العلم في المجتمع، وتأصيل القيم والمبادئ التي تحكم العمل الجامعي، لأن التدريس الجامعي هو المساهم الأكبر في عملية التنمية الأقتصادية، والإجتماعية للأمة، ويمتاز بمواصفات خاصة تجعله عاملاً أساسياً من عوامل التنمية.

إن وظيفة التدريس من إحدى وظائف عضو هيئة التدريس الرئيسة إلى جانب وظيفته في البحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن المنطقي أن يشمل تقييم عضو هيئة التدريس جميع جوانب مهامه بما فيها تدريسه، وتتفاوت الجامعات في الأهمية النسبية التي تعطي للتدريس عند تقييم عضو هيئة التدريس، بقصد إتخاذ قرار متعلق بترقية، أو تثبيته، فبعض الجامعات تعتمد وبشكل أساسي على بحوث عضو هيئة التدريس، والبعض الاخر يعتمد على التدريس بجانب البحث وخدمة المجتمع (شحاته،2001).

مما لا شك فيه أن مفهوم التدريس قد يتعرض لآراء وتفسيرات كثيرة تبعاً للفلسفات التربوية أو الفكرية التي تناولته بالتعريف أو التحديد، فهناك من عرف التدريس على أساس : " أنه عملية اتصال بين المعلم والطالب يحاول فيه المعلم إكساب طلبته المهارات والخبرات التعليمية المطلوبة"(العبادي، 2002).

وهناك من عرفه على أساس (أن التدريس نظام من الأعمال المخططة في كل من الإعداد، والتنفيذ، والتقويم، من أجل إكساب الطلبة المعارف، والمهارات، والقيم، والإتجاهات، والميول المناسبة) (الهويدي،2002). وعرفه الشديفات (2004) :" بأنه عملية تقصي مهارات قبل، وأثناء، وبعد التدريس في التخطيط، والتنفيذ، والتقويم للتدريس بغية حدوث التعلم". ويعرف شيفر(scheffer) المشار إليه في (مرسي ،1992) التدريس بقوله : " نشاط يهدف الى تحقيق التعلم، أو اكتسابه، وهو يشمل كل ما يتعلق بتحقيق المهارة والإكتمال الفكري لدى الطالب ".

ويعرف شحاته (2001، 17) التدريس بأنه:"هو عملية تنظيم المواقف التعليمية وتوجيه الطلاب نحو كيفية الإفادة من هذه المواقف، وإنه علاقة إنسانية هاذفة ومقصودة، ويتضمن اختياراً للأهداف والإستراتيجيات التي تؤدي الى تحقيق تلك الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف".

ويفرق مرسي (1992) ما بين التدريس الجامعي والتعليم العام، بذكره أن التدريس الجامعي يقوم على التخصص، ويهتم بخصوصيات الثقافة على أساس تقديم تعليم عالٍ متخصص، ومستوى عالٍ من المعرفة لطلابها، وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من تحصيل المعرفة بأنفسهم، كما أن الجامعة تسهم بدور مباشر في تنمية المجتمع واستخدام موارده وثرواته، وهي أهم ركائز التقدم الإقتصادي والإجتماعي في المجتمعات، وأخذت على

عاتقها أيضا تدريب الكوادر البشرية بعد إعدادهم، وأصبح التعليم الحديث مسؤولية من مسؤوليات الجامعة، تستطيع من خلاله نشر الإتجاهات الحديثة في مجالات التخصص المختلفة، وبذلك يتكامل الإعداد والتدريب في ظل مفهوم متكامل من التربية الجامعية المستمرة. بينما التعليم العام يهدف إلى أكساب الطلاب عموميات الثقافة بشكل عام.

ويعد التدريس من المسؤوليات المهمة لعضو هيئة التدريس، وما يتبعه من الإسهام الإيجابي في التنمية الفكرية، والثقافية، والاجتماعية في شخصية طلبته، لذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يتميز بالمعرفة الجيدة لحقل تخصصه، ويقبل على التدريس بإعداد وتحضير جيد للمحاضرات، ويقدمها بصورة واضحة، ومفهومه، وذلك عن طريق اختيار طريقة التدريس الفضلى بالنسبة لمادته القائمة على الأهداف المخطط لتحقيقها، وطبيعة المادة المقدمة، إضافة إلى قدرات، وحاجات الطلبة (خصاونة، 2000). وهذه ما أكده زيتون(2001) بأن التدريس الفعال ينطوي تحت ثلاث مهارات هي التخطيط، والتنفيذ، والتقويم.

والتدريس ليس بمثابة العملية، التي من خلالها يتم نقل المعلومات من ذهن المدرس إلى أدمغة الطلبة الفارغة ليستوعبوها، ويحصلوها، إن الاعتقاد الخطأ السابق يجعل من المدرس مصدراً أساسياً للمعرفة، ويجعل من الطالب مستقبلا سلبيا لها، وبذا يكون الهدف الأساسي من عملية التدريس هو الناحية الذهنية فقط، دون بقية النواحي الأخرى.

إن عملية التدريس هي عملية حياة وتفاهم كاملين بين الأستاذ والطالب من جهة، وبينها وبين المعرفة بمصادرها من جهة أخرى، وبذلك تمتد العملية إلى مصادرها أرحب وأشمل من المادة الدراسية المقررة فقط، كما يجعلها لا تقتصر فقط على قاعات الدروس، وإنما يشمل أيضا حجرات الأنشطة المختلفة، وقد يتسع تأثيرها ليتضمن جميع مصادر التعلم في البيئة

الخارجية، ولما كانت عملية التدريس حياة وتفاعل، لذا فان الخبرات التي يتعلمها الطالب أو يمر فيها في هذه العملية ستظل باقية في نفسه ويسترجعها وقتما شاء أو كلما احتاج إليها ليسترشد بها في بعض المواقف(إبراهيم وحسب الله، 2002).

ويشير الخطيب (2006) إلى التحول الذي حدث في السنوات الأخيرة من حيث التركيز على عملية التدريس بالرغم من الأهمية القصوى التي تعطى بعمق على إجراء الإبحاث من قبل مؤسسات التعليم الجامعي، حيث أخذت هذه المؤسسات تركز جهودها على عملية التدريس الجامعي فالتركيز على نوعية التدريس في أي جامعة يحدده مدى الأهمية التي تعلق على التدريس عند إجراء عملية تقويم التعليم الجامعي، ويقرره مدى إعتماد الكفاية المهنية للمعلم الجامعي كمعيار للحكم على نوعية وفعالية التعليم الجامعي. ومع أنه يصعب تقويم التدريس الجامعي بشكل مقنع لجميع فئات المهتمين في التعليم الجامعي على إعتبار أن بعضهم لا زال ينظر إلى التدريس على أنه فن أكثر منه علم، إلا هنالك بعض المقترحات التي تساعد على أن يحتل التدريس الجامعي مكانته بحيث يصبح أحد المقومات التي من خلالها يمكن الحكم على نوعية وفعالية التعليم الجامعي كما أورها الخطيب(2006) وهي :

- إشراك طلاب الجامعة في عملية تقويم الكفاية التعليمية للمدرسين في الجامعة.
- التفاوت في النصاب التدريسي للمدرسين في الجامعة بحيث تتاح الفرصة للمدرس الذي يأخذ نصاباً مرتفعا في التدريس لأن يقوم من خلال كفاياته المهنية كمدرس وأن تتاح الفرصة للمدرس الذي يأخذ نصاباً أقل بإجراء الأبحاث العلمية وأن يتم تقويمه كمدرس إعتماداً على كفاياته في مجال إجراء الأبحاث العلمية.
- إعتماد سياسة مرنة فيما يتعلق برواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بحيث تكون بنفس الكفاية.

- تأسيس برامج في الجامعات لمنح شهادات الماجستير والدكتوراه في مجال الآداب والفنون، حيث أن النوع الأول من البرامج الجامعية يكون التركيز على الكفايات والمهارات في مجال التدريس في حين أن النوع الثاني يكون التركيز على كفايات ومهارات إجراء الأبحاث العلمية.
- الإهتمام بمنح جوائز شرف للمدرس المتفوق في عملية التدريس.
- توفر دعم مالي لتطوير عمليات التدريس الجامعي مواز للدعم المالي المتوفر لدعم الأبحاث العلمية.

ويشير اليافعي (2000) إلى أن التدريس الجامعي يهدف إلى ما يلي:

1. البناء: ويتضمن بناء الشخصية والفكر معا، فمن خلال التربية والتعليم يؤسس الطالب الجامعي شخصيته وفكره.
2. الوعي: وهو إدراك حسن المسؤولية إزاء النفس، وازاء الغير، وربط الفرد بدائرة المجتمع.
3. البحث والتطوير والتغيير: إن الحركة هي قوام الحياة للجامعة، والإنطواء يقود الجامعة إلى الإنكماش وتقليل دورها عبر الزمن.
4. الإعداد الوظيفي: إعدادالطلبة لمهنة تناسب تخصصه.

ووظيفة التدريس الجامعي هي الوظيفة التي تهدف إلى تنمية شخصية الطالب من جميع الجوانب، من خلال الحصول على المعرفة وحفظها وتكوين الإتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها، وتعود أهمية هذه الوظيفة إلى درجة إسهامها في تنمية الأفراد تنمية كاملة شاملة، بمعنى المستوى الذي تصل إليه

الجامعة في أداء وظيفتها نحو تنمية وإعداد القوى البشرية، لسد متطلبات المجتمع ومنها الإفادة مما يتعلمه الطلبة للنهوض بالمجتمع وإثرائه (التل، 1998؛ جرادات،2001).

ويشير محافظة (2000) أن محاور عملية التدريس الجامعي المتمثلة في: أعضاء هيئة التدريس من حيث مستواهم العلمي وقدرتهم على التدريس، والطلبة من حيث مستواهم العلمي، ورغبتهم في دراسة التخصص الذي قبلوا فيه، والمقررات الدراسية التي تشكل حلقة الوصل بين أعضاء هيئة التدريس والطالب، وذلك من حيث طبيعتها، ومواكبتها للتطورات العلمية المعاصرة، وتوافر المكتبات التي تؤمن جميع الكتب والمراجع الضرورية للطلبة، والمختبرات والمشاغل الضرورية لكل تخصص، في الوقت نفسه، فإن جميع الأطراف السابقة تربطها علاقات إرتباطية تبادلية تفاعلية، لتحقيق اهداف التدريس المنشودة.

يحتاج التعليم في المرحلة الجامعية إلى معلم على درجة عالية من الكفاية العلمية، والتربوية تتفق وفلسفة التعليم الجامعي المميز، وأهدافه، لذا ينبغي أن يلتقي الطلبة بمعلم من نوع خاص في شخصيته، وأدواره، وكل تفاعلاته، معلم يسهم في تكوين فكر الطلبة بصورة علمية، ويوسع، ويعمق إدراكهم العقلي المتأني الناقد، ويكسبهم سمات الشخصية القوية، ويزيد من تكيفهم مع العالم الذي يعيشونه، ومن هنا تبرز أهمية تطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات ليكونوا أكثر فاعلية في أداء المهام العلمية، والتربوية، وبما أن التدريب المهني، وبخاصة في مجال التدريس واستخدام التقنيات التربوية لم يحتل مكانا بارزا في برامج إعداد أساتذة الجامعات ضمن برامج الدراسات العليا، فقد أصبح من الضروري الاهتمام بهذا الجانب بعد حصول عضو هيئة التدريس على الشهادات العليا، والتحاقه بالجامعات، والعمل فيها لسد هذه الثغرة، وبما أن مهمة التدريس تأتي في مقدمة المهام للأستاذ الجامعي فإن ذلك

يتطلب منه امتلاك الخبرات وكفايات التدريس في الموقف التعليمي إلى جانب إلمامه بمادة تخصصه، وكذلك من مهامه أيضا البحث العلمي وخدمة المجتمع (العمايرة، 1999).

وأستاذ الجامعة يعمل مدرساً، وباحثاً، وإدارياً، والجامعة في سبيل وظيفة التدريس الجامعي تسعى لتنمية، قدرات، ومهارات، وكفايات أعضاء هيئة التدريس وتطويرها من خلال شروط تعيين الأعضاء وترقيتهم، وتقويم أدائهم، ووضع اللوائح التي تشير إلى توفير مجالات حضور بعض الدورات، وتيسير المشاركة في المؤتمرات، وتوفير الدعم المالي لإنجاز البحوث، والمساعدة في نشرها وفق قواعد محددة، وإتاحة المجال للاستفادة من مراكز، ووحدات التقنيات التعليمية في الجامعات، وكل هذه الوسائل، والإمكانات المتاحة لمساندة عمليات التدريس، والارتقاع بمستويات الأداء التعليمي لتغيير ذهنية طلبة الجامعة في ضو الأهداف المنوطة بالجامعة (شحاته،2001).

تفعيل وظيفة التدريس الجامعي:

ومن الاتجاهات المعاصرة التي يجب مراعاتها لتفعيل المهمات الوظيفية للمدرس الجامعي في مجال مهمة التدريس كما أوردها دياب(2006) ما يلي:

1. مراعاة متطلبات المهمة التدريسية حيث يشير إدوارد شورت "E.Short" في كتابه (التربية في عالم متغير) إلى أن المادة العلمية أقل أهمية من طريقة التدريس، وأن السؤال: كيف ندرس؟ أهم من السؤال: ماذا ندرس؟ فلم يعد يهم حفظ المعلومات واسترجاعها، بل : المهم أن تعرف كيف وأين تجد المعلومات (حامد، 1993) . وكثير من مواد التدريس سرعان ما تصبح مختلفة وفي طي النسيان، ولكن طرق التدريس الصحيحة تصبح جزءاً من شخصية المتعلم وتلازمه طيلة حياته، ومعنى ذلك أن تتاح لعضو هيئة

التدريس الجامعي الفرصة اللازمة لتوافر اتجاه فكري متجدد، وعقلية منفتحة وقدرة على التحليل العقلي والتفكير الناقد، فالتجدد الفكري سمة رئيسة لازمة لنجاحه في مهمته التدريسية.

2. مراعاة تحسين المهمة التدريسية : حيث يتم تحسين المهمة التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال تبصيره بالأساليب والطرائق التدريسية الجديدة، ومدى اعتمادها على التكنولوجيا المتطورة، وكذلك من خلال تمتع عضو هيئة التدريس الجامعي بالإستقلالية والحرية الأكاديمية والمهنية، فالاهتمام بالاستقلالية والحرية الأكاديمية في المهمة التدريسية ليس من كماليات النظام التعليمي الجامعي، ولكنه من أساسياته.

3. التقويم المستمر للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي: فهناك مدخلان أساسيان للتقويم، الأول يسمى مدخل العمليات والنواتج والذي يستند في تقييمه لفاعلية المهمة التدريسية إلى نتائج تحصيل الطلبة وإنجازاتهم ، فتحصيل الطلبة هو المحك الرئيس للحكم على هذا الأداء، والمدخل الثاني مدخل الأحكام التقييمية والذي يستند إلى أحكام وتقديرات الزملاء والقائمين بمهام الإدارة الجامعية والتقارير الذاتية للمدرسين. ونظراً لأهمية المهمة التدريسية للمدرس الجامعي، فإن غالبية الجامعات قد اهتمت بتنظيم دورات تدريبية، وعقد لقاءات ومشاغل تربوية للنهوض بأداء المدرس الجامعي ورفع كفاياته التدريسية والتي يحتاجها في ظل التطورات والتغيرات(علام، 1991).

المجال الثاني: البحث العلمي

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الرئيسية للجامعات المعاصرة، وللجامعة دور هام في تنمية المعرفة وإنمائها وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة متعلقة به. ولا يمكن أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي أو لم تعطه الإهتمام الذي يستحقه، فالبحث العلمي جزء لا يتجزأ من أنشطة الجامعة العلمية، وينبغي على الجامعة ان

توفر المناخ العلمي له وما يستلزمه من معدات وأجهزة وكتب ومراجع، وهو ضروري لرفع مستوى التدريس الجامعي، ومن هنا يصبح البحث العلمي وظيفة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، ومن غير الضروري أن يتساوى الجميع في ذلك (مرسي، 1992).

ويقصد بالبحث العلمي لغة "أن تسأل عن شيء معين، وتفتش وتستخبر عن هذا الشيء (إبن منظور: لسان العرب). وعندما تناول البحث العلمي، فهو يتكون من كلمتين، فالبحث لغويا معناه أن تسأل عن شيء معين وتفتش وتتحرى وتستقصي عن هذا الشيء، وبهذا يكون معنى البحث هو طلب تقصي حقيقة من الحقائق، وهو يتطلب التنقيب والتفكير والتأمل وصولا إلى شيء يريد الباحث الوصول إليه، أما العلمي فهي كلمة منسوبة إلى العلم، والعلم يعني المعرفة والدراية وإدراك الحقائق، والعلم في طبيعته طريقة بحث أكثر مما هو طائفة من القوانين الثابتة، والبحث العلمي يعتمد على الطريقة العلمية، والطريقة العلمية تعتمد على الأساليب والطرائق المنظمة الموضوعة في الملاحظة وتسجيل المعلومات ووصف الأحداث وتكوين الفرضيات(ياقوت، 2007).

ويعرف (عبد الحي،2005) البحث العلمي بأنه البحث المبتكر في مجالات العلوم والهندسة والطب والثقافة والعلوم الإجتماعية والإنسانية والتربية، والذي ينطوي على تحقيق دقيق ونقدي ومضبوط ويعتمد على تقنيات وأساليب متنوعة وفقا لطبيعة وظروف المشكلات التي يتم تحليلها، ومحاولة حل هذه المشكلات.

ويعرف جابر (1999) البحث العلمي بأنه: " محاولة الإنسان الباحث إكتشاف المعرفة والتنقيب عنها، وفحصها والتحقق منها عن طريق التقصي والنقد والتحليل، ثم عرض تلك المعرفة بشكل واف ومتكامل لتسهم – كإضافة جديدة – في المعارف البشرية، وبشكل حي وفاعل في مسيرة الإنسان الحضارية عن طريق التحري الوافي، والتنقيب عن المعلومات

المطلوبة، والتجريب، بغرض إكتشاف حقائق ومعلومات ومتغيرات جديدة قد تظهر للباحث" .

ويضيف أن للبحث العلمي مستلزمات أساسية منها:

1. توفر مصادر المعلومات المناسبة والدقيقة.
2. الإعتماد على المعلومات الأصلية المسندة.
3. الأمانة العلمية.
4. مدى الإسهام والإضافة إلى المعرفة في مجال تخصص الباحث.

ويشير كل من الخطيب والمعايعة(2006) بأن البحث العلمي هو أكثر الوظائف التصاقاً بالجامعة لسببين:

الأول: أن الجامعة تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول.

الثاني: أن الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية، وهذه النشاطات التي يمكن لها أن تقدم الخدمات الإستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة، سواء كانت حكومية أم قطاع خاص.

بينما يرى الربيعي (2008) بأن الجامعات تسعى من خلال البحث العلمي إلى تحقيق عدد من الأهداف من بينها:

1. إعداد جيل من الباحثين المتميزين.
2. المساهمة في تقديم الاستشارات العلمية.
3. إيجاد الحلول العلمية للمشكلات المتعلقة بخطط التطوير والتنمية.
4. المساهمة في نقل وتزطين التقنية وتطويرها.
5. الرقي بمستوى الدراسات العليا.

6. تحديد أولويات البحث العلمي والتنسيق بين المؤسسات.

الجامعات والبحث العلمي:

الجامعة هي مؤسسة إجتماعية وثقافية وسياسية وإنسانية تسعى لخدمة الأفراد والجماعات، وهي مكان المعرفة تستقبلها وتنشرها وتستثمرها وتنتجها من خلال البرامج التدريسية والأبحاث العلمية، فهناك العديد من المراكز والمؤسسسات البحثية والعلمية في كل المجالات التي قدمت استنتاجات واستكشافات معرفية أحدثت تغيرات كبيرة في مجتمعاتها، والجامعة ذات علاقة وطيدة بنشاط البحث والتطوير المعرفي، فالمعارف تكون وتبني القدرات المتقدمة في مختلف فروع العلم والمعرفة في أروقة هذه المؤسسات ومختبراتها ومراكزها العلمية، كما أن إعداد الباحثين والعلماء المختصين تتم في الجامعات مما يؤهلها على المساهمة الجوهرية في تطوير وإنتاج المعرفة وإثراء جميع مجالات النشاط العلمي (الربيعي،2008).

ويرى النشار المشار إليه في الهزايمة (2010) أن البحث العلمي هو الجزء والمبدع في العمل الجامعي، فهو الذي يعمل على تنمية المعرفة وإثراء الإنتاجية، وزيادة التراث العلمي والحضاري للإنسانية، وهو الذي يمهد الطريق لعملية التطور والتقدم في شتى المجالات الإقتصادية والإجتماعية والحضارية، وإذ توقف البحث العلمي أصيبت جميع جوانب الحياة بالجمود والتصلب وعجزت المجتمعات عن تحقيق أي تقدم أو تطور، وهو أيضا جزء مهم من وحيوي من رسالة الجامعة. وإذا تخلت الجامعة عن وظيفتها في البحث العلمي فقدت أحد أركانها الرئيسية كمؤسسة تعمل على تطوير المعرفة، والنهوض بالتعليم الجامعي، حتى وإن أطلق عليها اسم جامعة، حيث تصبح – على أحسن تقدير – مجرد أداة لنقل المعرفة.

ولذلك فإنه من الضروري أن يكون هناك إدراك ووعي بأن أهم العوامل الرئيسة في دفع عملية البحث العلمي هو توفر البيئة الحرة للفكر المستقل لاكتشاف المجهول والوصول إلى المعرفة، وتوفر حرية التعبير وإحترام التبيان والإختلاف في الرأي والعدالة الإجتماعية وتقدير الكفاءة لتطبيق الديمقراطية بجميع أبعادها الفكرية والإجتماعية والسياسية والإقتصادية (النجار وعمرو،2003). والبحث العلمي ضرورة عصرية، وأهمية عظمى في حياة البشرية، وبواسطته تتطور العلوم، وتنمو الحياة ، وتذلل مصاعب الحاضر، لإستشراق المستقبل (الصطوف ، 2001).

كما يهدف البحث العلمي إلى الابتكار والإبداع في الطرق والأساليب والأدوات ، والتي تهدف إلى تسهيل عمل الأفراد وتقديم الحياة المستقرة ، والمريحة لهم ، بهدف التغلب على صعوبات الحياة ومشاكلها ، من خلال التقدم العلمي والتقني (الصفدي وصالح ، 2001)

حيث ذكر يوسف المشار إليه في جلمبو و فرج الله، (2011) أن أهمية البحث من منطلقات عديدة من أهمها أن البحث يؤدي دوراً رئيساً فيفتح آفاق جديدة ومثمرة في عالمنا المعاصر بالمجالات كافة ، وله دور لا ينكر في التقدم والحضارة، مما يساعد الإنسان على الارتقاء بحياته ، وتحسين مستوى معيشته. أيضا تأتي الأهمية من كون البحث العلمي ينصب على عضو هيئة التدريس الذي يشكل ركنا أساسياً في الجامعة ، والبحث العلمي هو ما يميز أستاذ التعليم الجامعي عن غيره.

وكذلك فإن البحث العلمي صفة تجمع بين العلم والخبرة والفن والإبداع، وقدرة تكفل مواجهة المشكلات بطريقة سليمة وبمنهج علمي محكم ودراسة موضوعية .

يرتبط البحث العلمي ارتباطاً وثيقاً بالجامعة بأن هدف الجامعة لا يتوقف عند حدود التدريس بل بل تتطلع إلى أفاق أبعد فهي تبحث عن الحقيقة وترتبط بمتطلبات مجتمعها ولا

يتحقق هذا إلا بالبحث العلمي، ولذا أصبحت وظيفة البحث العلمي وظيفة محورية في عمل الجامعة بوصفها مؤسسة علمية وفكرية، وأصبحت سمعة الجامعة مرتبطة بحجم المبالغ المالية التي تنفق على الأبحاث التي تنفذها الجامعة وتنشر نتائجها سنوياً، وحقيقة فإنه لا يمكن أن تطلق أسم جامعة على أي مؤسسة تعليم عالي إذا لم يكن البحث العلمي أحد وظائف تلك الجامعة تسير جنباً إلى جنب مع وظيفة التدريس ووظيفة خدمة المجتمع فالجامعة لا تستكمل صفاتها وميزاتها الأساسية إلا بوظيفة البحث العلمي (Barnett,1991, 164).

ولا بد أن تتوافر في عضو هيئة التدريس كفايات الباحث، وهي الكفايات الشخصية، والكفايات العلمية، والكفايات المنطقية، والكفايات التخطيطية، والكفايات الإجرائية، والكفايات الفنية، والتقييمية (ملحم، 2002). ولقد أصبح البحث العلمي مطلبا يجب القيام به من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية التي تمنح درجة الدكتوراه، إذ أن الجامعات المتميزة في الولايات المتحدة تحافظ دوماً على اهتمام أعضاء هيئة التدريس لديها بالبحث العلمي، ولقد تميزت هذه الجامعات بعدم تثبيت عضو هيئة التدريس لديها، إذا لم يكن باحثاً جاداً، ومتميزاً، وتقوم جميع الجامعات الأمريكية بعمل البحوث العلمية التي هي من مهمات عضو هيئة التدريس، إذ تقوم عمادة البحث العلمي بتغطية النفقات اللازمة لإنجازها (الخطيب، 2001).

وقيام الأستاذ الجامعي بالأبحاث الأكاديمية يحقق هدفين رئيسيين وهما:

– البحث العلمي يعتبر جزءا هاما في حياة الأستاذ الجامعي العلمية، حيث يعطي الأستاذ الفرصة على ربط النظرية بالواقع ، وهذا يزيد من ربط الأستاذ بالبيئة المحلية وما ينتج عنه من زيادة في تشوق طلبته للمادة التي يدرسها، وزيادة فرصة حصولهم على عمل بعد التخرج.

- لا يمكن حصول الأستاذ الجامعي على الترقية العلمية إلا من خلال القيام بأبحاث دراسية منشورة محكمة(الفرا ، 2004) .

ويؤكد الخطيب (2006) بأن الجامعات في دول العالم المتقدم تركز على البحث العلمي والتطوير، وتعتبره الأولوية الأولى لديها، حيث قامت هذه الجامعات بإنشاء مراكز ومؤسسات للبحث والتطوير ووفرت لها الموارد المادية والمالية والفنية والبشرية والتكنولوجية الكافية والمناسبة لتمكين هذه المراكز من الاضطلاع بأدوارها ووظائفها المتعلقة بالبحث والتطوير.

ويؤكد عريفج (2001) أنه في الولايات المتحدة تتركز معظم الأبحاث العلمية في الجامعات، فقد قامت حركة تطوير البحوث وخاصة منذ عام 1957م في داخل الجامعات، وقد أدى وجود اعتمادات مالية خاصة بالبحوث إلى قيام علاقات قوية بين هيئة التدريس في الجامعات والجهات المنتفعة بالبحث.

ويعد الإنشغال في البحث العلمي من أهم واجبات الأستاذ الجامعي، وهو واجب متصل لا ينقطع طوال حياته الجامعية، والحرية الأكاديمية في إجراء البحوث ونشر نتائجها هي الركن الأساسي لرسالة الجامعة (السيد،2002).

ويؤكد الريس (1992) أن عملية التعاون ما بين الجامعة وقطاعات التنمية المختلفة في المجتمع في مجال البحث العلمي، تؤدي إلى مجموعة من النتائج الإيجابية الهامة، تنعكس آثارها على الجامعة وقطاعات التنمية المختلفة، منها:

1. تقدم للبحث العلمي في الجامعة موضوعات مستمدة من واقع المجتمع القائم، لأن البحث العلمي الأصيل، يبحث في مواضيع نابعة من صميم الواقع.
2. تساعد على تطوير الخطة التعليمية والتأهيلية والدراسات العليا بالجامعة، لأن توظيف البحث العلمي لخدمة القطاعات الإقتصادية يساعد على تطوير الخطة

التعليمية والمناهج، ويعمل على مواءمة الخطط التعليمية والتأهيلية والمخبرية لخطط التنمية، كما يعني ذلك توفير مواضيع لمشاريع التخرج والدراسات العليا، من واقع المشكلات التقنية للصناعات المحلية ضمن خطط التنمية.

3. تعمل على توظيف الإمكانات العلمية والبشرية التوظيف الصحيح، بتوظيف الدراسات النظرية التي درسها الباحث في الكتب من خلال التطبيق العملي.

4. تنمية الخبرات الفنية الوطنية في الجامعة والصناعة.عملية تبادل المشورة والرأي والبحث العلمي ما بين الخبراء (الأكاديميين) في الجامعة وأصحاب العمل في القطاعات الإقتصادية المختلفة، يؤدي إلى تنمية الخبرة الوطنية في الجامعة والصناعة وتعطي نتائج مثلى تنعكس أثارها على الطرفين.

5. توفير التمويل للبحث العلمي والتطوير. تعد المؤسسات الإقتصادية المصدر الأساسي لإستمرار عملية عملية البحث العلمي وتطويره في جامعات الدول المتقدمة، لأن نتائج تلك الإبحاث تنعكس آثارها على المؤسسات الإقتصادية والجامعات بشكل مباشر.

6. هجرة الأدمغة. لأن توفير مناخ البحث العلمي الملائم، يتيح للباحثين والخبراء البقاء في بلدهم، ويعد ذلك حافزا لتعزيز خبراتهم والاستمرار في العمل في مجتمعاتهم المحلية، وذلك يتحقق من خلال تمتين التعاون بين البحث العلمي وقطاعات التنمية المختلفة في المجتمع، في جو علمي وموضوعي سليم.

ويؤكد النل (1998) أن لعملية البحث العلمي أثراً مباشرا في التقدم والتطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده الدول المتقدمة، وأنه توجد علاقة ايجابية بين كثافة الأبحاث العلمية التي تجريها الدول وبين معدل التنمية، ويؤكد أيضا أن الجامعات تعد المصدر الرئيس لعملية

البحث العلمي في كل المجتمعات، لأن عملية البحث العلمي تعمل على زيادة المعرفة الإنسانية، وتسهم في علاج المشكلات التي تتعرض لها المجتمعات، لذلك ينبغي على المجتمعات أن توليه عناية خاصة، وتعمل على تشجيعه، وتوفر له الدعم المالي والتسهيلات المناسبة.

والبحث العلمي يقوم به أفراد مبدعون في ميادين عملهم مدركون لأوضاع أوطانهم وحاجاتهم، قادرون على تقصي كل حديث وطرح الأسئلة وتلقي الأجوبة، وهو باختصار الطريق الى مواكبة العصر في جميع الميادين، تتولاه مراكز ومجالس للبحوث العلمية الصناعية والزراعية والصحية السياسية والاجتماعية، وتكون الجامعة هي النبع الذي يرفد جميع هذ المراكز والمجالس (بوملحم،1999).

والجدير بالذكر أن أنظمة الجامعات الأردنية تنص على ضرورة قيام عضو هيئة التدريس وخصوصا الذي يحمل درجة الكتوراه بنشاط البحث العلمي، وهو أحد شروط الترقية من رتبة جامعية إلى أخرى، كما أنها تسمح لعضو هيئة التدريس الذي يقضي ست سنوات في العمل الجامعي يالتفرغ للبحث العلمي، لمدة سنة كاملة يقضيها بالبحث العلمي، وهذا التقليد موجود في الجامعات الأخرى ويعرف ذلك بإجازة التفرغ العلمي ، لكن الذي يحصل غالبا أن عضو هيئة التدريس يستغل إجازة التفرغ العلمي بالقيام بالتدريس في جامعة أخرى، بدلا من البحث العلمي (بدران وبندر،2000).

ويشير فرحان(2000) إلى أن اهتمام الجامعات الأردنية بالبحث العلمي وخصوصاً فيما يتعلق بالجانب التطبيقي، متأخراً عما نشاهده في الدول المتقدمة، وأن هذا يمكن أن يعزى إلى عضو هيئة التدريس نفسه لتركيزه على الأبحاث المتعلقة بالترقيات، أو يعزى إلى قلة الدعم المالي المرصد للبحوث العلمية في الجامعات والمؤسسات العلمية والصناعية، ويقترح بسن

تشريعات قانونية تحدد نسبة معينة من موازنات الجامعات للبحث العلمي، بحيث لا تقل 5% من موازنتها، وتقديم الحوافز المالية والمعنوية للباحاحثين، لإجراء البحوث التطبيقية المرتبطة بحاجات المجتمع وتنميته.

وكما هو معروف، فإن معدل الإنفاق على البحث العلمي يعد أحد المؤشرات المهمة لقياس تقدم الشعوب ومعرفة مدى اهتمام وتقدير حكوماتهم لتدعيم مسيرة العلم والتقدم والتكنولوجيا من جهة، والإرتقاء بمجالات التنمية وتحقيق رفاهية شعوبهم من جهة أخرى(غنيمة، 2000).

ويضيف قنبر(2006، 200-201) بقوله" أن البحث العلمي في الجامعة، أصبح يقتصر على أغراض الترقية والوظيفة، ويمارس بجهود فردية أو ذاتية، وتخرج به دراسات يكرر بعضها بعضاً، ولا أثر لها في تطوير علم أو تنمية مجتمع.

أما فرحان (2000) فيحدد مجموعة من المعوقات التي تواجه البحث العلمي في الجامعات وهي: انشغال أعضاء هيئة التدريس وضيق الوقت المتبقي لهم، وقلة المراجع والمصادر، وصعوبة الحصول عليها، والتركيز على المجهودات الفردية في الأبحاث، وعدم التنسيق ما بين مراكز الأبحاث العلمية في الجامعات، وقلة مصادر التمويل المرصودة للابحاث، وانعدام الموضوعية في تقييم الأبحاث، وقلة المجلات المحكمة التي تصدرها الجامعات، أو من المؤسسات الأخرى.

وذكر حداد (2001) بعض المعوقات التي تواجه البحث العلمي في الجامعات العربية منها: استحواذ الميزانيات الإدارية على النصيب الأكبر من موازنات الجامعات، وقلة التواصل والتنسيق ما بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية في المجتمع، مما أدى إلى عدم معرفة الجامعات بالمشكلات المختلفة الموجودة في المجتمع العربي، وعدم توافر الفنيين

ومساعدي البحث المؤهلين لمجالات البحث العلمي، وعدم توافر المناخ العلمي السليم للبحث وخاصة الحرية الأكاديمية، وعدم ترسيخ مفهوم استقلال الجامعة.

وعلى الرغم من هذه الأهمية للبحث العلمي، إلا أنه لم يلق الأهتمام الكافي من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، حيث ما يزالون ينظرون إلى التدريس على أنه الهم الأول لهم (السلمي،2001).

ويشير صيام المشار إليه في العيادي والطائي (2011) أن البحث العلمي في العالم العربي يواجه أزمات متعددة تتحدد في الجوانب الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية ومنها:

1. تدني مستوى الأنفاق على البحث العلمي.
2. نقص الأدوات البحثية اللازمة(التقنيات والتجهيزات العلمية المتطورة).
3. غياب الجهد البحثي في البلدان(سياسات التنسيق البحثي).
4. عدم توفر البيئة والظروف البحثية الملائمة.
5. عدم ربط الجهد بأهداف التنمية الشاملة (فقط لأغراض الترقية).
6. محددات نشر نتاج الجهد البحثي (خاصة في بعض المجلات والدوريات العلمية).

الأدوار الجديدة للجامعات فيما يتعلق في البحث العلمي

ويرى العبادي وآخرون (2008) أن هناك مجموعة من الأدوار الجديدة للجامعات من أهمها:

1. توظيف البحث العلمي الجامعي في خدمة قطاعات الإنتاج والتنمية وربط مؤسسات البحث العلمي بمؤسسات الدولة كافة.

2. تطوير قواعد البيانات للأبحاث العلمية وإستخدام وسائل الإتصال الحديثة.

3. وضع خطط سليمة للنهوض بعمليات البحث العلمي الجامعي تتضمن تحديد المجالات والأولويات والتنسيق في وضع نتائج البحث العلمي موضع التطبيق.

4. التغيير في مفاهيم التعلم والتدريب والتدريس التقليدية لتدخل مفاهيم (الإبتكار، الإبداع، الإكتشاف).

5. تطوير عميق في مناهج التعليم وبما يتوافق مع حاجات الأمة ومع إندماجها وتعاملاتها مع العالم الخارجي ومع رؤية المستقبل.

6. استخدام كل المبتكرات والتقنيات الجديدة والحرص على المشاركة والمساهمة في صنع القرار العلمي والتواصل معه.

7. الولوج في المفاهيم الحديثة والمتجددة للعلوم، واستخدام أقسام علمية جديدة لمواكبة دراستها في عمليات البحث العلمي.

8. الحفاظ على الهوية والثقافة والحضارة العربية في مجال تطوير تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات واستخدامها.

ويرى الخطيب والمعايعة (2006) مجموعة من الشروط التي لابد من توافرها منها:

1. وجود عدد من الباحثين والعلماء المبدعين.
2. المناخ الأكاديمي الملائم وتوفر أجواء اجتماعية ونفسية ملائمة.
3. توفر نظم إدارية وتنظيمية مريحة تهيىء للباحث التفرغ لبحثه.
4. توفر الأموال والوقت الكافي لأجراء البحوث.
5. الحرية الأكاديمية التي ترفض التحديات المؤثرة على نفسية الباحث.

6. وجود الإدراة الجامعية الفاعلة التي توظف هذه الأبحاث لخدمة المجتمع وطرح المشكلات بكل وضوح وشفافية أمام الباحثين.

ويؤكد الخطيب (2006) أن ضعف مساهمات الجامعات الأردنية في البحث العلمي أدى إلى إنعدام التميز ، مما انعكس على القدرات العلمية في الجامعات، ولكي تستطيع الإدارات الجامعية الاضطلاع بمسؤولياتها تجاه البحث العلمي لا بد أن توفر الشروط التي تساعد على إجراء البحوث ودعمها، وعلى رأس هذه الشروط ضمان الحرية لإجراء البحوث العلمية، وتوفير الدعم المادي للباحثين لتمكينهم من الاستمرار في نشاطات البحوث العلمية، وتوظيف النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال هذه البحوث.

ويرى أبو شيخة المشار إليه في الهزايمة (2010) أن البحث العلمي في الجامعات الأردنية بأنه مشتت الجهود، والبحوث العلمية بشكل عام مبعثرة لا يجمع بينها خط عام أو هدف مشترك، ويمكن إدراك ذلك بسهولة من خلا تتبع عناوين البحوث والرسائل الجامعية، والكثير منها يخلو من الفائدة، التي لم تحاول أي مؤسسة من المؤسسات وقطاعات الإنتاج الاستفادة منها، إما لعدم رغبتها في ذلك، وإما لأنها لا تمثل إلا أن تكون تدريبا للباحثين، والمشكلة التي تواجه الكثير من أعضاء هيئة التدريس تتلخص في صعوبة التوفيق أو تحقيق نوعا من التوازن المعقول بين كل من الوظيفة البحثية والوظيفة التدريسية، ومما يقلص من إمكانات التفرغ للنشاطات البحثية زيادة أعداد الطلاب في الجامعات الأردنية وضخامة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

ويمكن إجمال أوضاع البحث العلمي في الجامعات الاردنية كما يوردها البخيت (1997) بما يلي:

1. عدم وجود خطة بحثية متكاملة، وعدم وجود خطط بحثية على المستوى الكليات أو الأقسام في الجامعات.

2. فردية البحوث العلمية في الجامعات الأردنية، دوافعها الرغبة في الترقية.

3. عملية التفرغ العلمي غير المنظمة ومتباينة بين الجامعات الأردنية، وأصبح المقصود منها توفير دخل إضافي لأعضاء هيئة التدريس.

4. عدم وجود اتفاق بين الجامعات الأردنية على لغة النشر والتركيز على النشر باللغة الإنجليزية، وبالتالي فإن الفائدة التطبيقية لهذه البحوث محدودة.

5. عدم كفاية المختبرات والمشاغل والأجهزة، وعدم قدرتها على تلبية الاحتياجات البحثية، وعدم توافر الصيانة المستمرة.

6. عدم قدرة الجامعات على الإنفاق على البحث العلمي ومستلزماته.

وأبرز منجزات أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يتمثل في البحوث العلمية المنشورة في المجلات المتخصصة، الكتب والمؤلفات، المشاركة في المؤتمرات العلمية، تدريب الطلبة على البحث العلمي والمتمثل بشكل رئيسي بطلبة الدراسات العليا (البخيت، 1997).

تفعيل البحث العلمي:

ومن الاتجاهات المعاصرة التي يجب مراعاتها لتفعيل المهمات الوظيفية للمدرس الجامعي في مجال المهمة البحثية كما أوردها دياب(2006): تأتي أهمية البحث العلمي من منطلقات عديدة من أهمها أن البحث يؤدي دوراً رئيساً في فتح آفاق جديدة ومثمرة في عالمنا المعاصر بالمجالات كافة ، وله دور لا ينكر في التقدم والحضارة ، مما يساعد الإنسان على الارتقاء بحياته وتحسين مستوى معيشته. فالبحث العلمي يعتبر الدعامة الأساسية للاقتصاد

والتطور، وركن أساسي من أركان المعرفة الإنسانية في ميادينها كافة ، وتزداد أهمية البحث العلمي بازدياد اعتماد الدول عليه ، ولا سيما المتقدمة منها لمدى إد راكهـا لأهميتـه فـي استمرار تقدمها وتطورها ،وبالتالي تحقيق رفاهية شعوبها والمحافظ على مكانتهـا(الشـبل، 2009). ولذلك نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم التوجه البحثي للجامعة، فوضعت السياسات لتشجيع هيئة التدريس على البحث، وذلك لقناعتها بأن الجامعات هي المحرك الأساسي لعملية التنمية، وأن البحث العلمي ذو جدوى طويلة المدى في التطور التقني.

ومن أهم الاتجاهات المعاصرة في هذا المجال ما يلي:

1. مراعاة متطلبات المهمة البحثية: نظراً لأهمية هذه المهمة لأعضاء هيئة التـدريس الجامعي، فإن معظم الجامعات تشترط ضرورة تمتع عضو هيئة التدريس بخصائص متعددة مثل تمتعه بالذكاء العالي، وأن يكون لديه اتجاهات فكرية، فيتعامل مع الأ مور من منطلقات فكرية ولا يسمح بسيطرة مشاعره وعواطفه وأن يمتلك مهارة التواصل مع الآخرين والتعبير بوضوح عن تصوراته وما يثير فضوله العلمي، إضافة إلى التعامل بعقل متفتح، وأخذ دور المبادرة والقيادة في أي اتجاه يراه صحيحاً.

2. مراعاة تحسين المهمة البحثية: حيث يستلزم تحسين المهمة البحثية لأعضاء هيئـة التدريس الجامعي توافر كوادر فنية وإمكانات وموارد مادية متاحة للبحث، ومكتبات جامعية متخصصة بالإضافة إلى إمكانية توفر النشر العلمي للأبحاث والتجارب والإنتاج العلمي.

3. تبصير عضو هيئة التدريس بالأنواع المختلفة من البحوث العلمية: حيث تتمثل هذه البحوث والتي تتناول المشكلات المجتمعية في:

أ- بحوث أساسية وأكاديمية وتهدف إلى زيادة المعرفة والكشف عن الحقائق النظريات دون الاهتمام بتطبيق النتائج.

ب- بحوث تطبيقية وهي البحوث التي ترتبط باكتشاف آفاق علمية جديدة بهدف تطبيقي مباشر، وتسعى ابتكار الحلول لمشكلات تجابه المجتمع.

ج- بحوث تطويرية وهي بحوث تهدف إلى تحسين وتطوير منتجات ومواد جديدة وزيادة كفايتها.

د- بحوث علمية ترتبط بالتكنولوجيا من أجل تسخيرها في خدمة المجتمع والإنسان

4 . إيجاد أساليب جديدة لتمويل البحث العلمي:

ومن أمثلة ذلك إجراء عقود مع بعض المؤسسات الإنتاجية، وتخصيص جزء من الضرائب المفروضة على الشركات والمؤسسات لدعم البحث العلمي، إضافة إلى تخصيص ميزانية للأبحاث من التمويل الحكومي (بلال، 1996).

المجال الثالث: خدمة المجتمع:

إن وظيفتي الجامعة السابقتين المتمثلتين بالتدريس والبحث العلمي لا تتمان بمعزل عن المجتمع وبعيدا عنه، بل تتكاملان مع وظيفة أخرى للجامعة، وهي تقديم خدمات مختلفة ومباشرة للمجتمع من خلال أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وإستخدام مرافق الجامعة المختلفة لخدمة المجتمع المحلي (أبو مغلي وآخرون،1997).

فالجامعة هي مؤسسة اجتماعية وثقافية وتربوية وبذلك توصف الجامعات بأنها مراكز إشعاع حضاري وعلمي للإنسانية جمعاء، علاوة على أن الجامعة لا يمكن له أن تعيش في عزلة عن المجتمع وثقافته (الزبيدي، 2008).

ويشير مرسي (1992) إلى أن جامعة اليوم هي جامعة المجتمع، تعيش من أجله وتعمل على رفاهيته، وتهتم بمشكلاته وهي إشعاع ثقافي للمجتمع بجميع قطاعاته، وتعالج القضايا والتحديات التي تواجه المجتمع، وكما تفتح الجامعة أبوابها لطلبتها النظاميين، ليجدوا في رحابها العلم والثقافة، وينبغي عليها أن تفتح أبوابها لأبناء المجتمع كافة دون تمييز.

تعتبر خدمة المجتمع من الوظائف الاساسية للجامعات، وذلك من خلال تخرج الكفاءات التي تعمل على تنمية المجتمع وتطويره والتصدي للمشكلات التي تواجه، وإيجاد الحلول المناسبة لها، ففي الجامعات يوجد مجموعة كبيرة من أهل العلم والخبرة يمكن أن يسهموا في دراسة قضايا المجتمع ووضع خطط مستقبلية لتطويره.

ويمكن للجامعة أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره، إن الهدف الأساسي من إنشاء هذه المؤسسة يكمن في تنمية الأمة، حيث إنها تعمل على توسيع الفرص المتوافرة للسكان بصفة عامة، وتحسين المعيشة من حيث نوعيتها، وتلبية حاجات الشعب الأكثر إلحاحاً. وكثرة هي المجالات التي يمكن للجامعة أن تخدم المجتمع من خلالها لذا فإن بعض التربويين يصنفها في ثلاث أنماط هي:

1. التعليم والتدريب لمواجهة احتياجات المجتمع.
2. البحث العلمي الهادف إلى تجميع التراث العلمي وتسجيله.
3. البحوث التطبيقية التي تستهدف الإسهام في حل المشكلات المجتمع وتحقيق الكفاية الاقتصادية والاجتماعية. ولكي تقوم الجامعات والكليات بدور فعال في مجال التعليم المستمر، فإن برامجه ومحتوياته ينبغي أن تصمم فيه في ضوء المعايير التالية:

* حاجات المجتمع، وإلا أصبحت الجامعة في عزلة عن مجتمعها.

* حاجات الدارسين وإلا فقدت الجامعة دورها.

* الحاجات الأكاديمية، وإلا فقد التعليم الجامعي ميزته (الخطيب والمعايعة، 2006).

وتعد الجامعة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع، تتعرف من خلاله على مشكلاته وتتحرى أسبابها وإنعكاساتها السلبية عليه، ومن خلال التشخيص العلمي الدقيق لهذه المشكلات ومسبباتها، تضع الحلول المناسبة لها لا تقف عند إقتراح العلاج بل تتعداه إلى التجريب والتقويم (الرشيدي،1992).

ويمكن أن ينظر إلى الجامعة على أنها مؤسسة إنتاجية، لأنها تتيح الكفاءات والعقول المفكرة والقيادات التي تحمل المسؤولية في المجتمع، وأنها استثمار في الموارد البشرية لا يقل عن رأس المال المادي (مرسي،1992). ويجب أن يستثمر التعليم الجامعي ويوظف بشكل مبدع ومجد اقتصادياً، بإستخدام التقنيات الحديثة، والإنتقال من التعليم إلى التعلم من خلال فهم العلاقة بين المعرفة العلمية، وصناعة التعلم (industry learning) وبما يتماشى مع متغيرات السوق والإنتاج والإستهلاك (Duderstdt,2000).

مفهوم خدمة المجتمع المحلي:

يذكر زهران، المشار إليه في مساعده(2007) عن مفهوم خدمة المجتمع المحلي بأنه يعد من أبرز المفاهيم التي أثير حولها العديد من الخطط وعدم الوضوح لدى بعض الباحثين والمهتمين بقضايا التنمية ومقوماتها؛ فقد عالجت الكثير من الكتابات قضية التنمية من خلال مداخل وتطورات خدمة المجتمع المحلي، سواء من حيث التوجهات السياسية والاقتصادية والتربوية أو الممارسات الفعلية.

هو وظيفة أساسية من وظائف المؤسسات التربوية، وكثيراً ما يحل التعبير" الخدمة العامة" في الأدب التربوي محل تعبير " تنمية المجتمع" ويعد تعبير"الخدمة العامة" أكثر تحجيجاً من تعبير "خدمة المجتمع" للدلالة على وظيفة من وظائفها، وذلك لاختلاط مفهوم

خدمة المجتمع مع وظيفة التدريس؛ فالتدريس يمكن النظر اليه من منظور متسع على أنه تنمية للمجتمع، وكذلك الوظيفة الثانية وهي وظيفة البحث العلمي، أما مفهوم "الخدمة العامة" يشير إلى جوانب أكثر تحديدا (الخطيب، 1997).

وعرفها روس (ROSS,1995) بأنها: عملية يتمكن بها المجتمع المحلي تحديد حاجاته والأهداف، وترتيب هذه الحاجات والأهداف وفقا لأولويتها مع إذكاء الثقة، والرغبة في العمل لمقابلة تلك الحاجات والأهداف والتعرف على الموارد الداخلية والخارجية المتصلة بهذه الحاجات والاهداف، والقيام بالعمل على إزالتها ومن خلال ذلك يمكن أن تنمو وتمتد روح التعاون والتضامن في المجتمع.

ويعرفها آرثر (Arther,1996) بأنها: الجهود التي يبذلها المواطنون لتحسين أوضاع مجتمعاتهم المحلية، وزيادة طاقة الأهالي على المشاركة والتيسير الذاتي، وتكامل فيما يتصل بشؤون المجتمع المحلي. وعرفها فؤاد (1999) على أنها: عملية تغيير مقصودة، تتم نتيجة تخطيط وسياسة مرسومة بهدف الوصول إلى أهداف معينة في حدود الإطار العام لخطة التربية.

أهمية خدمة المجتمع ومبرراته:

تعتبر خدمة المجتمع وظيفة حديثة للجامعة، من كونها أدارة لتطبيق المعرفة في شتى الميادين والاختصاصات، وترجمتها إلى واقع ملموس يسهم في تقدم الحضارة الإنسانية وازدهارها، فما يشهده العالم اليوم من تقدم تكنولوجي وتطور في العلوم الطبيعية والسلوكية والاجتماعية ما هو إلا نتاج لتطبيق المعرفة التي توصل إليها العقل البشري عن طريق البحث والتجريب العلمي في الجامعات.

ولخدمة المجتمع بعدان آخران في الأهمية كما بينهما التل وابو بكرة(1997) أحـدهما خاص في الجامعة نفسها، والثاني بالمجتمع، فبالنسبة للجامعة ترتكز الأهمية على بعد فلسفي هو مبدأ رسالة الفرد ومسؤوليته نحو مجتمعه والمشاركة في خدمته، فخدمة المجتمع واجـب وطني على الجامعة وأساتذتها وطلبتها، وضريبة عليهم يقدمونها نحو مجتمعهم مقابل ما قدمه المجتمع لهم، فبالتالي هي وسيلتهم لتحقيق ذواتهم ومؤشر على عطائهم وتعزيـز لإنتمـائهم الوطني، إضافة إلى ذلك فإن ما يقومون به في خدمة المجتمع يوفر لهم الفرص الثمينة فـي معايشة مشكلات مجتمعهم، ومزجهم بين النظرية والواقع، مما يساعدهم على تعديل مناهجهم وطرق واساليب تعليمهم وتطويرها مع توجيه أبحاثهم بما يتناسب مع حاجات مجتمعهم.

أما البعد الثاني لأهمية خدمة المجتمع، فإنه يتمثل في أستثمار كل الطاقـات البشـرية والفكرية والموارد المادية في الجامعة بإعتبارها صفوة المؤسسات المناط بها تقـديم خدمـة متميزة للمجتمع، يؤديها صفوة من الأكاديميين وأصحاب الاختصاصات المؤهلين للقيام بهـذا الدور. ناهيك عن ذلك فإن المجتمع يستند في تطوره إلى قاعدة من التخطيط المنظم الهـادف لحل مشكلاته وتوفير أعلى مردود من المشاريع التي ينفذها. وبذلك فإن إسهام الجامعة فـي خدمة المجتمع تجنب المجتمع التخبط والعشوائية والفشل الذي قد ينجم عن سـوء التخطـيط ونقص المعلومات وضعف التحليل والتقويم.

إن أهمية الجامعة ودورها في خدمة المجتمع وتطويره. لا تقف عند هذا الحد، وإنمـا تمتد لأبعد من ذلك حيث تتمثل في مبررات وضرورات أخرى تفرض نفسها وتجعل مـن هذه الخدمة من أهم أولويات الجامعة.

ويمكن تلخيص ضرورة خدمة الجامعة للمجتمع في المبررات التالية: كمـا أوردهـا العمري (1995).

1. التغيرات العلمية والتكنولوجية السريعة في مجال الصناعات والعلـوم وتقنيـات المهن ووسائل الإتصال، كلها تدعو الجامعة أن تواكب هذه التطورات والعمل علـى تطويرها وتوجيهها بشكل يحافظ على سلامة الإنسان وبيئته ومصادره.

2. تضاعف حجم المعرفة وبشكل متسارع في شتى الميادين والتخصصـات، ممـا يفرض على الجامع أن تقدم برامج جديدة تجابه من خلالها المستجدات في كل حقـل معرفي وتخصصي.

3. ظهور الحاجة إلى الحقول المعرفية المتداخلة لمواجهة المشكلات الجديـدة التـي نجمت عن تطور المعرفة والتي تحتاج إلى أكثر من حقل تخصصي لحلها، وبذلك لا بد للجامعة أن تستجيب لهذه المشكلات بوضع برامج جديدة في حقول معرفية متداخلة ومتكاملة، وتقديمها لمن يحتاجها خاصة في عالم الصناعات والتكنولوجية.

4. ظهور المؤسسات والمعاهد المنافسة للجامعة التي أوجدت لنفسها مراكز للابحاث والدراسات وعملت برامج تدريبية خاصة بها.

5. ظهور دولة القانون والمؤسسات. أدت التطورات والتغيرات الإجتماعية المصابة للثورة المعرفية والتكنولوجية من تعقيد المواطن ومسؤولياته وواجباته، فهو يعيش في مجتمع ديمقراطي يؤمن بالتعددية الفكرية ويدعو للمشاركة والتعاون وتكافؤ الفرص، ويشجع الإبداع والإبتكار. من هنا فإن الجامعة توفر فرص التعلـيم للأفـراد وفـق الحاجات الجديدة، وتتيح لهم الفرص لكي يستغلوا كل طاقاتهم وإمكاناتهم وتثقيفهم بما يجري حولهم من تغيرات مختلفة الأوجه والمظاهر. وهذا يأتي من خـلال وضـع الجامعة برامج متنوعة لتنمية قدرات الأفراد وتثقيفهم، وتنميـة الإتجاهـات والقـيم

الإيجابية لديهم نحو العمل التطوعي والتعاون والمشاركة في خدمة المجتمع، مما يساعد في استقرار المجتمع وأمنه وازدهارها.

مبادئ خدمة المجتمع المحلي:

أشار حسانين (1995) إلى عدة مبادئ لخدمة المجتمع المحلي منها مايلي:

1. **الشمول:** ويعني ضرورة تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، فلا يمكن الاهتمام بقضية التعليم دون الاهتمام بالقضايا الاخرى، سواء الصحية، أو الزراعية، وهذا يعني الاهتمام بجميع جوانب الحياة في المجتمع بصورة متكاملة بين الحاجات والرغبات.

2. **التنسيق:** يهدف إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع، وتضافر جهودها، وتكاملها بما يمنع ازدواج الخدمة أو تضاربها وتداخلها، مما يهدر الجهود ويزيد من تكاليف الخدمات، ويعمل على تشتيت ولاءات المواطنين في المجتمع الواحد، مما يقلل الحماس ويبدد الطاقات ويكون له أثر في فشل جهود التنمية.

3. **التوازن:** يهتم بجوانب التنمية وفقا لحاجات المجتمع، فلكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا لكل جانب منها، فالمجتمعات الفقيرة تحتل القضايا الاقتصادية وزناً أكبر بالنسبة للقضايا الأخرى، مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس المستهدف من التنمية، والتوازن بين الخدمات لا يعني توزيع الاهتمام بنفس القدر، حيث تقسم موارد المجتمع على جميع الطاقات الخدمية أو السلعية بالمساواة، في حين أن المجتمع يحتاج إلى بعض منها بدرجة أكبر، وإنما التوازن بين درجات إشباع الاحتياجات في المجتمع.

4. **اشتراك المواطنين:** يعد قضية محورية يتوقف عليها نجاح أو فشل تنمية المجتمعات المحلية، وتعني مشاركة كل من يعمل أو يسكن في المجتمع المحلي سواء من الموظفين أو

العاملين أو المواطنين في رسم الخطط وتنفيذها بل وفي تقويمها أيضا، لأن المشاركة تؤدي إلى أن تصبح المشاركة أكثر واقعية وأقرب إلى حاجات الناس، أكثر تمشياً مع الثقافة المحلية.

5. الإستعانة بالخبراء: تتطلب عملية التنمية إحداث تغيير في كافة جوانب الحياة مما يستوجب تكاثف جهود المسؤولين في القطاعات المختلفة، هذا يستلزم ضرورة رجوع أخصائي خدمة المجتمع إلى المختص في كافة الجوانب كلما احتاج الأمر إلى ذلك، فيستعين بالتربويين في المشروعات التربوية، والأطباء عند دراسة المشروعات الصحية.

6. التقويم: يجب أن يتولى أخصائي خدمة المجتمع عمليات التقويم بصفة مستمرة؛ وذلك للتأكد من مدى نجاح العمل الذي يقوم به، وعليه أن يحدد أهداف عملياته بالتفصيل ويجب أن يشمل التقويم على ناحيتين:

1. مدى التغير الذي طرأ على المواطنين نتيجة لاشتراكهم في عمليات خدمة المجتمع.
2. مدى التغير الذي طرأ على المجتمع نتيجة العملية نفسها من مرافق ومشروعات وخدمات.

يذكر محضر (2001) أن هناك عدة إستراتيجيات لخدمة المجتمع المحلي منها ما يلي:

1. **إستراتيجية المحافظة على الوضع القائم:** تقوم على أساس النظام الحالي لتقديم الخدمات، هو أفضل ما يمكن القيام به في حدود الواقع، كما يدركه متخذو القرارات؛ ولذلك فإن الجهد الأساسي ينصب في هذه الإستراتيجية على زيادة كفاءة البرامج القائمة وتوسيع نطاقها.

2. **إستراتيجيات إعادة صياغة المعايير التربوية:** تقوم على أساس الفروض التي تدور حول الدافعية عند الإنسان، وهي تؤكد على أن أهم ما يحرك الإنسان في سلوكه

وممارسته هو جهاز القيم ومجموعة المعاني والتصورات التي يكتسبها الفرد ليس فقط من خلال ثقافته فحسب، ولكنها يجب أن تعتمد أساساً على مجموعة من البرامج القادرة على تغيير القيم وعلى الإرتباط بمعايير جديدة للسلوك وتغير الأدوار والمراكز والعلاقات الاجتماعية التقليدية.

3. **الإستراتيجية العلمية الرشيدة:** تقوم على أساس بعض المسلمات التي ترى أن أهم ما يسير الناس في حياتهم اليومية ومصالحهم الذاتية؛ لذا تقوم خطط التغيير المخطط لها على أساس عمليات تبصير الناس بالمفاهيم والأفكار والممارسات القادرة على تحقيق مصالحهم الذاتية بإستخدام الأسلوب العقلي في الإقناع والشرح.

4. **إستراتيجيات القوة:** وتقوم على استخدام الضغط سواء أكان في المجال السياسي أو الإداري أو التربوي، وذلك بإصدار القوانين والتشريعات في مجالات التغيير المخطط مثل المجالات التربوية أو الصحية وغيرها، ويقصد هنا باستخدام السلطة المشروعة القادرة على إصدار التشريعات والقوانين الملزمة والتي من شأنها القيام بإجراءات سياسية واقتصادية وتربوية في استحداث التجديدات المتضمنة في برامج التغيير المخطط لها.

وينبغي على الجامعات تشجيع اعضاء هيئة التدريس فيها على التفاعل مع أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة، وربط أطروحات الرسائل الجامعية بقضايا المجتمع، وكذلك إشراك أعضاء هيئة التدريس في اللجان والنشاطات، وتقديم الإستشارات المختلفة في شتى المجالات (أبو مغلي،2000).

من خلال توضيح وظائف الجامعة، المتمثلة بالمحاور الأكاديمية والإجتماعية فيها، تبين أن ثمة علاقة بين كل وظيفة من الوظائف وبين جوانب التنمية في المجتمع. فوظيفة التدريس

التي تقوم بها الجامعة، تعد العملية التي عن طريقها الإسهام في تنمية الأفراد تنميـــة كاملـــة وشاملة، وهذا يعني تمكين الجامعة من القيام بدورها في تنمية الموارد البشرية، وقد أعطـــى هذا الأمر أهمية خاصة من قبل الباحثين الذين أبدوا رأيهم في أن اكتشاف الموارد الطبيعيـــة واستثمارها وتحريك رأس المال، وتطوير التكنولوجيا وإنتـــاج الســـلع، والقيـــام بالأعمـــال التجارية، ويحتاج إلى موارد بشرية ماهرة.

وتعد وظيفة الخدمة الإجتماعية من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعة، ومن هذه الوظيفة تنفتح الجامعة على المجتمع الذي تنتمي إليه، ومـــن خلالهـــا يـــتم التفاعـــل بينهـــا وبينـــه، (عيسى،2000).

ويرى بدران وبندر(2000) أنه من واجب الجامعة – من خلال أعضاء هيئة التدريس والباحثين – أن تتفاعل مع المجتمع لتنميته، خاصة في الجوانب التكنولوجيـــة والصـــناعية، ويجب أن يتوجه البحث العلمي لتنمية المجتمعات المحلية من خلال توجيه مخرجات البحـــث العلمي، نحو تطوير الصناعات والخدمات التي تعتمد على الإبتكار والإبداع. وقد قامت العديد من الجامعات في بقاع كثيرة من العالم ببناء الحاضنات التي تنتج مختلف أنواع التكنولوجيا، من إبداع وإبتكار للبحث والتطوير، ومن ثم تحويلها إلى منتجات صناعية علميـــة لتســـويقها تجارياً.

ويمكن القول بأن تزايد انفتاح الجامعة على المجتمع المحلي ساعدها في الوصول إلـــى طرق جديدة غير مألوفة في إنتاج المعرفة وتطبيقها.

لذا تعد خدمة المجتمع والنهوض به من الأدوار الرئيسة لجامعـــات الـــوطن العربـــي والأردن من بين هذه الجامعات، ويقصد بهذا الدور الأنشطة غير المباشرة الموجهة لطلابهـــا للوفاء باحتياجات البيئة المحيطة من التخصصات المختلفة، والعمل على ربط البحث العلمـــي

بمشكلاتها، والأنشطة المباشرة الموجهة للآخرين بهدف إحداث تغيرات مرغوب فيها تؤدي إلى نمو المجتمع وتقدمه (العبادي وآخرون،2008).

ويتطلب تحقيق هذا الدور من الجامعة أن تضع نفسها بإمكانياتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع بما في ذلك البيئة المحيطة بها، التي تتلقى منها التأييد، لتحقيق أقصى ما تستطيع من نتائج في حدود إمكانياتها (Rock, 2000,25).

ويشير الأسدي المشار إليه في العبادي والطائي (2011) في حديث عن دور الجامعة في المجتمع يقول (Fletecher) بأن لإستجابة الجامعة للمتطلبات، التي تقتضيها التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا، تأثيرا في الحياة الأمة الإجتماعية والإقتصادية، فأما أن يكون هذا التأثير كبيرا ينعكس في تطوير هذه الأمة وتقوية روابطها، أن يكون ضحلا ينعكس في ضعفها وتفككها.

ويذكر سكران المشار إليه في (العبادي والطائي،2011) بأنه قد بات واضحا أن الوظائف التقليدية للجامعة لم تعد كافية في عصر تجاوزت فيه المعارف والإهتمامات والأنشطة حدود مؤسسات التعليم العالي، وهذا معناه إنه لا بد أن تبحث الجامعة عن وظائف وأدوار وصيغ ومفاهيم جديدة تقوم من خلالها بتقديم خدماتها للمجتمع ومن أهمها:

- التفاعل الحي والمعايشة للمجتمع، فالمجتمع بقضاياه ومشكلاته وبدعمه وتأييده، والجامعة تقدم للمجتمع خلاصة التجربة والحكمة العلمية وتقدم له النموذج والقدوة والسلوك القويم.

- لا يتوقف العطاء على تقديم الخريجين وإجراء البحوث، وإنما يمتد ليغوص في أعماق المجتمع ويسير في غور قيمه وثقافته وسلوكياته، ويرتقي بها ويعمل على تطويرها.

- يعد تثقيف المجتمع من الدلالات الهامة على هذها التفاعل وهذه المعايشة.

إن العصر الحاضر يتطلب من الجامعة أن تكون على علم تام بالتحديات والمشـكلات، التي تواجه القطاعات الخدمية والإنتاجية في المجتمع، بحيث تعرض هـذه القضـايا علـى الجامعة بكلياتها المختلفة، وتقوم كل كلية من الكليات بالاهتمامات بالمشكلات والقضايا التـي يمكن أن تقوم بدراستها، وإيجاد الحلول وتقويمها من المسؤوليين وصناع القرار في الجامعة والمجتمع المحلي، مما يتطلب تنسيقاً وتعاوناً كاملاً بين الجامعة والمجتمهع المحلـي حتـي تتكامل الأبحاث، وتخدم قضايا المجتمع، وتتحقق طموحاته وآماله.(الجوهري، 1996).

وقد أسهمت الجامعات الأردنية خلال العقود الأربعة الماضية من هذا القرن، في تنمية المجتمع من حيث تخريج الكفاءات من مختلف البرامج والتخصصات، كما أسهمت في خدمة المجتمعات العربية المجاورة، وعملت على إنشاء مراكز استشارات لتقديم الخـدمات الفنيـة والدراسات للمجتمع المحلي، حيث أسهمت هذه المراكز في تقديم البرامج والخدمات المختلفة للقطاع الخاص والعام وفي شتى المجالات(محافظة، 2000).

خدمات الجامعة للمجتمع:

قبل أن نخوض في تناول الخدمات التي يمكن للجامعة أن تخدم من خلالها المجتمـع، ينبغي أننبرز أن الجامعة يمكن أن تؤثر في المجتمع من خلال ثلاث جوانب:

- إيجاد جو اجتماعي وثقافي يميز المدن الجامعية.
- تزويد المجتمع والاقتصاد بشكل خاص بأشخاص ذوي كفاءة عالية بـاخبرة والمقدرة والمعرفة الضرورية.
- إيجاد جو مناسب في المجتمع لتطـوير مراكـز المنافسـة للصـناعة فـي العالم(Kuklinski,2001)

تمتلك الجامعات أفضل الكوادر المؤهلة علميا وتقنيا، وبذلك ينبغي على الجامعات تقديم خدماتها وخبراتها للمجتمع بأحد الأساليب التالية التي أوردها الخشاب والعناد(1999):

1. **التعليم المستمر:** حيث تقوم الجامعة بفتح وتنظيم دورات تدريبية بفترات زمنية مناسبة لتثقيف أفراد المجتمع المحلي في كافة المجالات (الاقتصادية، والصحية، والثقافية، والاجتماعية، والسياسية)، لزيادة خبرة الكوادر العامة في مؤسسات حقل العمل من خلال توضيح وإدخال أحدث ما وصلت إليه العلوم المختلفة، وسبل تطبيقها في حقل العمل، على أن يدفع المشاركون بتلك الدورات أجور رمزية للجلمعة.

2. **الاستشارات:** يمكن للجامعة تقديم استشارات علمية مناسبة لمؤسسات المجتمع المختلفة لكونها تضم خبرات متخصصة جداً في مختلف مجالات العلوم والتقنيات، لقاء أجور مناسبة تدفع من قبل الجهات المستفيدة، وبذلك تقوم الجامعات بإنشاء المكاتب الأستشارية في مختلف كلياتها من أجل تنظم هذه الحالة.

3. **خدمات تقنية متطورة:** تحتاج بعض الخدمات المتعلقة بالمجتمع إلى خبرة تقنية متطورة جدا، وهذا ما تمتلكه الجامعات التي تقوم بتصنيع بعض أنواع الإنتاج ذات التقنية المتطورة وبيعها والإفادة من تلك الإيرادات، لتعزيز التمويل الذاتي فيها. خدمات صحية، مثل إنشاء مستشفى تعليمي علاجي، بأسعار رمزية وأقل من أسعار المستشفيات الخاصة، وبأجور مجزية ومعقولة لأساتذة الجامعة(يعقوب،1999).

4. **خدمات أخرى:** تمتلك بعض الجامعات منشآت حديثة يمكن أن تقدم خدماتها لأبناء المجتمع المحلي مقابل أجور رمزية تعزز موازناتها، كما هو الحال في المسابح والملاعب الرياضية والكافتيريا والمواصلات ومواقف السيارات.

تفعيل خدمة المجتمع المحلي:

ومن الاتجاهات المعاصرة التي يجب مراعاتها لتفعيل المهمات الوظيفية للمدرس الجامعي في مجال خدمة المجتمع كما أوردها دياب(2006) مايلي:

إذا كانت مهمة الجامعات الأساسية هي إعداد القيادات العلمية التي تتولى قيادة المجتمع وكذلك إعداد الكوادر العلمية المتخصصة التي تتولى بالبحث والدراسة مشكلات المجتمع بغية تطويره وتحديثه، فإن هذه المهمة لا تكتمل في نظر المجتمع ما لم تتقدم الجامعة من خلال أعضاء هيئتها التدريسية وخبراتهم العلمية لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية. ولذلك فمن الاتجاهات المعاصرة في مجال خدمة المجتمع ما يلي:

1- مراعاة متطلبات المهمة في مجال خدمة المجتمع:

يتطلب قيام أعضاء هيئة التدريس الجامعي لمهامهم تجاه المجتمع ما يلي:

1. حرصهم على إعداد الأطر والطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة وتزويدهم بأحد ث المعارف والخبرات وتنمية قدراتهم لاكتساب معارف وخبرات متجددة.
2. حرصهم على مواكبة متغيرات العصر ومستجداته وتنمية المعرفة وتقدمها.
3. حرصهم على تنمية البحث العلمي التطبيقي وربطه بواقع العمل في المجتمع .
4. تقوية الروابط مع المؤسسات الإنتاجية المخ تلفة، والتي تؤدي إلى التفاعل المباشر بينهما
5. بحيث يسهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي في حل مشكلات التنمية بهذه المؤسسات.

2 - مراعاة أساليب تفعيل هذه المهمة:

وتتمثل هذه الأساليب فيما يلي:

1. المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية لزيادة الروابط بين الجامعات والمجتمع .
2. ارتباط الجامعات بما يجري حولها وذلك من خلال انغماسها في تعليم الكبار وتقديم
3. الاستشارات الفنية، والإسهام في الخدمات الصحية، وفي إجراء التجارب والتدريب وتخريج معلمي التعليم قبل الجامعي.
4. عقد اتفاقيات مع المؤسسات لتزويد الجامعات والكليات بالأموال اللازمة لإجـــراء البحوث ودعمها بالأجهزة التكنولوجية. وهكذا يتضح أن ممارسات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع يمكن حصرها في المجالات التالية:

أ- برامج عامة لخدمة أفراد المجتمع في إطار حاجاتهم وحاجات المجتمع بغض النظر عن كونهم مؤهلين أو غير مؤهلين.

ب- برامج مهنية تقدم لأصحاب المهن من أطباء ومهندسين ومحاسبين ومعلمـــين، وهـــي برامج غالباً ما تكون قصيرة.

ج- برامج ونشاطات خاصة تصمم خصيصاً لخدمة مؤسسة أو جماعة معينة، وذلك بالاتفاق بين هذه المؤسسات وبين المسؤولين بالجامعة، وقد تأخذ هذه الخدمة الخاصـــة شـــكل دورات تدريبية قصيرة أو طويلة يشارك فيها خبراء تلك المؤسسات وأساتذة الجامعات في الإعداد والتخطيط لها.

نماذج جامعية عالمية في خدمة المجتمع:

ذكر العفيفي المشار إليه في مساعده (2007) نموذج لـــدور الجامعـــات فـــي تنميـــة المجتمعات المحلية في إطار التنمية الشاملة وهو كليات المجتمع المحلي في الولايات المتحدة

الأمريكية وفي كندا. وهي نماذج تخدم أعداداً ضخمة من الشباب وعلى مستوى التعليم العالي ولمدة عامين تفي بكثير من الاحتياجات التربوية والاجتماعية في مجالاتها العديدة. ولهذه الكليات هدفان مزدوجان، فهي قد تكون سبيلاً للطالب إلى أن يلتحق بالجامعة ويسلك مسلكاً أكاديمياً. وفي الوقت نفسه السبيل إلى إعداد الشباب لأن يكونوا فنيين وعمالاً نصف مهنيين في مجالات مختلفة مثل الهندسة والصحة والعمل والإدارة. وفضلاً عن ذلك فإنها تتيح فرص برامج تدريبية لتجديد مهارات العاملين في المهن المختلفة في المجتمعات المحلية.

ومن الأمثلة الأخرى على نماذج خدمة المجتمع الأمريكي برامج تنمية المدن الأمريكية من خلال ما تقوم به كليات التخطيط والقانون في الجامعات الأمريكية (Harris&Thagard,2001).

وكذلك ما تقدمه المراكز والمؤسسات الصحية في جامعة ميريلاند الأمريكية من خدمات الرعاية والتوعية الصحية (Howard & Greenberg.2002).

نماذج حديثة لدور الجامعات في خدمة المجتمع

لقد خطت بعض الدول خطوات كبيرة لجعل الجامعة في خدمة المجتمع المحلى وفي ما يلي بعض النماذج في جمهورية الصين الشعبية قامت كليات التربية بالتعاون مع دوائر التربية المحلية بتقديم محاضرات تلقى من قبل مدرسين الجامعات عن كيفية الحفاظ على الصحة العامة ، وعن الجينات وعن الأخلاق وعلم نفس الطفل ، وتقدم هذه الكليات تلك المحاضرات لأولياء الأمور الملتحقين بهذه المحاضرات.

وفى التعليم العالي الأمريكي تعتبر وظيفة الخدمة العامة إحدى الوظائف الثلاثة الرئيسية للمدرس الجامعي في التعليم العالي بجانب كل من التدريس والبحث العلمي تحدد وظيفتها الأساسية في تقديم الخدمات المجتمعية. وفى اليابان تقدم الكليات المتوسطة حوالي ٥٠٠ كلية

برامج تستغرق عامين في ميادين تتصل بتنمية المجتمع والعمل على خدمته ، وهذه البرامج تتمثل في تعليم الأفراد حفظ الطعام، والتربية في رياض الأطفال والتصور.

الجامعات الروسية تقديم خدماتها للمجتمع الخارجي واعتبارها عمل تطوعي ، وتشمل هذه الخدمات ما يلي: الفصول المسائية، وتنظيم مقررات مهنية للعامة تتضمن مهارات القيادة ، ومهارات الاتصال، ومهارات الخطاب العام ، كذلك يتم تشجيع أعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات على إيجاد علاقة طيبة مع الهيئات والمؤسسات المحلية مثل المدارس المحلية والمكتبات والمتاحف والأندية الرياضية والمؤسسات الصناعية. وفى مصر ينص قانون تنظيم الجامعات على هدف خدمة المجتمع ، ويحدد وظيفة الجامعة بأنها تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا وبذلك استحدثت الجامعات وظيفة نائب رئيس الجامعة لشئون البيئة وخدمة المجتمع(حمودي، 2008).

الجامعات الأردنية وخدمة المجتمع:

لقد أدركت الجامعات الأردنية أهمية دورها في خدمة المجتمع حديثا حيث نرى معظم الجامعات قد خصصت مراكز ومكاتب لخدمة المجتمع. فقد تم إنشاء مركز الإستشارات وخدمة المجتمع في جامعة اليرموك في عام(1979) وأوكلت إليه مهمة تحقيق أهداف الجامعة في خدمة المجتمع، وقد نجح هذا المركز في عقد دورات متخصصة في أماكن متعددة ومتباعدة شملت آلافاً من المواطنين والعاملين في مختلف المؤسسات والقطاعات الرسمية والخاصة. مما أسهم في إكسابهم معارف جديدة في حقول تخصصهم وفي تنمية قدراتهم العلمية. ومن أبرز نشاطات المراكز كما وردت في التقرير السنوي لجامعة اليرموك للعام الجامعي2003/2002 مايلي:

1. تم عقد (118) برنامجاً تدريبياً في تخصصات ومجـــالات مختلفـــة منهـــا (86) برنامجا استهدفت أبناء المجتمع المحلي، و(25) برنامجا اســـتهدفت العـــاملين فـــي المؤسسات الرسمية والخاصة، و(7) دورات تدريبية استهدفت موظفي الجامعة.

2. تم عقد دورات لأول مرة في المركز منها دورة في الأجهزة الخلوية.

3. قام المركز بالمشاركة الفاعلة في مركز الأمير فيصل لتكنولوجيـــا المعلومـــات بالتعاون مع مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير وشركة بيرفكت الهندية.

كما تقوم الجامعة بخدمة المجتمع من خلال مراكزها المتعددة والتي منها مركز اللغات ومركز الدراسات الأردنية ومركز العلوم الفيزيائية النظرية والتطبيقيـــة ومركـــز دراســـات اللاجئين والنازحين والهجرة القسرية ومركز الحاسب والمعلومات الذي يتولى مهمة تطـــوير نظم المعلومات في الجامعة بأنظمة آلية، وتقديم الخدمات الإستشارية فـــي حقـــل الحاســـبات الإلكترونية (جامعة اليرموك، 2003).

أما الجامعة الأردنية فقد سعت إلى تعزيز دورها في المجتمعين الأردني والعربي مـــن خلال ربط الجامعة بالمجتمع وأسست لذلك مركزاً أسمته "مركز الاستشارات والخدمات الفنية والدراسات"، وذلك في عام (1981) وقد تغيرت تسمية هذا المركـــز فـــي العـــام الدراســـي (2000/1999) ليصبح" مكتب خدمة المجتمع"، ليتولى مهم الإشراف على تنفيذ طلبة الجامعة لخدمة المجتمع والتي هي متطلب إجباري مجاني على جميع طلبة البكالوريوس في الجامعـــة منذ العام الأكاديمي (2000/1999) كذلك يشرف على تنسيق عمليات التعاون في مختلـــف مجالات خدمة المجتمع بين الجامعة وقطاعات المجتمع المختلفة. ويستمد مكتب خدمة المجتمع اهدافه من هدف الجامعة الرئيس بأن خدمة المجتمع الأردني وتلبية حاجاته، وتعزيز علاقـــة طلبة الجامعة وأساتذتهم بمجتمعهم، وتفاعلهم المباشر مع حاجاته ومشكلاته، هو إحدى الغايات

التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها إلى جانب نشر وتطوير المعرفة والتعليم والبحث العلمي، وينفذ الطلبة متطلب خدمة المجتمع من خلال مشاريع معتمدة في الجامعة تقر من قبل المكتب، ومنها مشروع التوعية والوقاية من الإيدز، ومشروع الديمقراطية والشباب، ومشروع التوعية الصحية وغيرها (الجامعة الأردنية ، 2004). ولا يقتصر دور الجامعة الأردنية على خدمة المجتمع من خلال هذا المكتب فقط، إنما تقوم الجامعة بخدمة المجتمع الأردني من خلال دوائر أخرى في الجامعة منها دائرة العلاقات الثقافية العامة التي أسهمت في إنجاح إقامة وعقد بعض الفعاليات منها:

- ورش عمل ودورات تدريبية ومحاضرات عامة عددها(34).
- أيام علمية لكليات الجامعة وأيام وأسابيع ثقافية عددها(16).
- إبرام اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع جامعات ومؤسسات اكاديمية وعلمية وثقافية عددها(11).

وفي جامعة مؤتة أنشئت وحدة تنمية المجتمع المحلي سنة(2002) لتأكيد دور الجامعة بخدمة المجتمع وتنميته، وتلمس همومه واحتياجاته، وتأكيد حرص الجامعة على توسيع دورها في تطوير وتنمية مجتمعاته من خلال خلق حالة من التوافق بين النشاط الجامعي والمؤسسات الأنتاجية والخدمية، لتحقيق أهداف المجتمع في التنمية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي، وذلك من خلال عقد البرامج التنموية من محاضرات وورش عمل وأيام طبية مجانية، وندوات ومؤتمرات لدعم محاور التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية لأبناء المجتمع المحلي وذلك في المجالات التالية:

- دور المرأة والأسرة حيث كانت الجهة المستهدفة هي المرأة، فقد تم عقد ورش عمل حول حلول عمل المرأة ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- مجال التعريف لحقوق الإنسان فقد تم عقد محاضرات وورش عمل حول حقوق الإنسان والطفل، وحق المرأة في الدستور الأردني، وتفسير قانون الإنتخابات الأردني.
- مجال الصحة فقد تم تقديم التوعية لكيفية الاهتمام بصحة الأفراد عن طريق عمل أيام طبية مجانية في جميع التخصصات.
- القطاع التربوي فقد قدمت مجموعة ورش عمل ومحاضرات حول المناهج التربوية في المدارس، ودورات تدريبية حول أساليب التدريس الحديثة، واستخدام تقنيات التعليم وهناك مجالات اخرى لخدمات هذه الوحدة منها الطفولة وذوي الاحتياجات الخاصة والسلامة المرورية وغيرها (جامعة مؤتة، 2003).

وتتباين مكاتب خدمة المجتمع في الجامعات الأردنية الرسمسة والخاصة في التنمية من خدمة المجتمع أو مكتب الاستشارات وخدمة الجمهور إلى مكتب التعليم المستمر، إلا إنها جميعها تجتمع على مفهوم "دور الجامعة في خدمة المجتمع" وتم تعزيز دور هذا النشاط في الجامعات الأردنية ما نص عليه قانون الجامعات عن أهداف التعليم العالي الجامعي في الأردن رقم (9) لسنة 1987، أهداف التعليم الجامعي على النحو التالي:

1. نشر المعرفة وتطويرها والإسهام في تقديم الفكر الإنساني.
2. إتاحة فرص الدراسة الجامعية النظرية والتطبيقية.
3. القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.

تطوير المنهج العلمي والاستقلال الفكري والمبادرة الشخصية وتنمية الشعور بالإنتماء للوطن وروح المسؤولية والعمل الجماعي.

4. تعميق العقيدة الإسلامية وقيمها الروحية والأخلاقية والعناية بالحضارة العربية الإسلامية ونشر تراثها.

5. خدمة المجتمع الأردني وتلبية حاجاته والإسهام في خدمة المجتمع العربي (الخطيب، 2006).

الأداء الوظيفي :Job Performance

ركزت الاتجاهات الحديثة في الإدارة، وخاصة السلوكية منها على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري مما حدا بكثير من الباحثين والأكاديميين الاهتمام بموضوع تقويم الأداء الوظيفي، حيث عد موضوعا مهما لكثير من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت الكثير من زواياه المتعددة. يضاف إلى ذلك أن أغلب الأجهزة الإدارية الحديثة وأنظمة الخدمة المدنية المعاصرة بدأت تنظر إلى تقويم الأداء الوظيفي على أنه عملية حتمية وضرورية، وقد يساهم في ذلك الاهتمام إصدار القوانين الحكومية الخاصة بالتوظيف وتكافؤ الفرص بالإضافة إلى التكاليف الباهظة المترتبة على المنظمة نتيجة لسوء استخدام العنصر البشري بالشكل المناسب، مما جعله في كثير من الأحيان مطلباً نظامياً ملزماً بقوة النظام والقانون، إن تقويم الاداء ليس هدفاً بحد ذاته وإنما هو وسيلة لبلوغ الهدف (الأحمري، 2010).

إذ إن الأداء الوظيفي سواء أكان على مستوى الفرد أم الفريق أم الجامعة، هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية، ومستوى الأداء الوظيفي الفردي يؤثّر في مستوى الأداء الجماعي، وبالتالي في أداء المنظمة ككل أي الجامعة(مصطفى، 2002).

وعرفه جوفمان (Goffman) المشار إليه في الصرايرة(2011) بانه كل النشاطات المعطاة للفرد المشترك في موقف ما، وتساعده في التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين.

عرف عبد المحسن (2002) الأداء بأنه : " المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة" .

وهذا المفهوم يدلّ على أنه يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. وأشارت أدبيات الإدارة إلى أن الأداء :هو حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، والعكس صحيح، فيمكن أن تتوافر لدى الفرد الدافعية الكافية لأداء العمل، لكنه قد لا يؤديه بالشكل المطلوب لعدم توافر القدرة على ذلك (Wagner, John &Hollenbeck, 1992, P. 106).

وعرفه الحوامدة والفهداوي(2002) بأنه":مجموعة من السلوكيات الإدارية، ذات العلاقة، المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهمته وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية."

أهمية تقويم الأداء الوظيفي:

يتأثر الفرد في أي مؤسسة بمجموعة من العوامل الذاتية والتي تتفاعل مع بعضها بعضا، فتعكس تاثيرها على سلوكه، كما تؤثر على درجة رضاه عن عمله ورغبته في الاستمرارية به، وهذا ما سينعكس على إنتاجية الفرد نفسه. فالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات، وتختلف درجة تاثير كل عامل من هذه العوامل ووفقاً لظروف كل تخصص أومجال (أبوعاشور،2005).

وأكد المقابلة المشار إليه في الأحمري (2010) بقوله أن تقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات جزءا مكملا لعملية تنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي في الجامعة،

حيث يحدد النظام ما يجب على الأفراد داخل الجامعة القيام به، والمخرجات المطلوبة، وكذلك الأنماط السلوكية المرغوبة من الأفراد، كما أنه يوفر وسائل منهجية لتحديد المشكلات التي تواجههم، ويقيس ويقيم أدائهم، ويوفر التغذية الراجعة لهم، ويحدد مدى مناسبة مهاراتهم للمهام التي يقومون بها، ويكافئ مستويات الأداء الوظيفي مرتفعة الجودة ويحدد جوانب الأداء التي تحتاج للتحسين، والخطوات اللازمة لعلاجها.

إن الغاية الأساسية من التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس تكمن في إعانتهم على التطوير الذاتي المستمر للوصول إلى أعلى المستويات في أداء مهامهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، فالتقويم السنوي يعمل على تزويد عضو هيئة التدريس بمعلومات عن مستوى إنجازه في ضوء المهام الموكولة إليه والأهداف المطلوب تحقيقها، وهو يوفّر لإدارة الجامعة فرصاً للتعرف إلى الكفاءات المتوافرة والإفادة منها في تحقيق رؤى الجامعة وأهدافها، وفي ترشيد القرارات (شحاته، 2001).

ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها بما يأتي:

1. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
2. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.
3. تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها وإصلاحها.
4. التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.

5. تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطـوير والتـدريب لتحسـين (Neumann, 2000).

وأشار كـل من وتكنس وثوماس (Watkins & Thomas,1991) إلى أهمية التقييم لغايات تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وزيادة فعالية التدريس، إذ لابد مـن اعتمـاد نظـام للجدارة والاستحقاق في التعيين والترقية، والتثبيت وتقديم الحـوافز، وتعـد العوامـل التالية مهمة في بيان أهمية الأداءء الوظيفي لمتخذي القرارات والأفراد في المنظمـات وهي:

1. يعد الأداء مقياسا لمدى قدرة عضو هيئة التدريس على أداء العمل المكلف به فـي الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة قد يكلف بها في المستقبل، وفي مساعدة متخذي القرارات.

2. تربط المنظمات في الغالب الحوافز التي تقدمها للعاملين بأدائهم الوظيفي، وهذا ما يولد الدافعية لدى العاملين لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها.

3. يرتبط الأداءء بالحاجة إلى الاستقرار والشعور بالأمن في العمل، وإذا ما حدثت أي تعديلات في أنظمة الإدارة أو حتى تغير في الإدارة نفسها فإن العاملين من ذوي الأداء لمتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

وقد ذكر بارون المشار اليه في الصـرايرة(2011) أن مستوى الأداء الوظيفي للفرد بتفاعل العوامل المؤثرة فيه، فمنها ما يتعلق بذات الفرد ودافعيته للعمل، وثانيها ما تتعلق بمناخ العمل وبيئته سواءء أكانت البيئة الداخليـة للعمل أم الخارجية، وأما الثالثة فتتعلق بمقدرة الفرد على أداء العمل الموكول إليـه، وهذه العوامل لا تؤثر في الأداء كلا على حده، وإنما من خلال تفاعلها فيمـا بينهـا، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيكون نتيجة لهذا التفاعل، فإن كانت العوامـل الثلاثـة إيجابية (دافعية مرتفعة للأداء لدى الأفراد، ومقدرة عالية على

أداء العمـــل والإنجـــاز وبيئة ومناخ مناسب) فالنتيجة ستكون مستوى أداء مرتفع، أما إذا كانت العوامل الثلاثة السابقة ذات مستوى متدن فإن النتيجة ستأتي أداءه منخفضـا وفي حالة أن يكون الأفراد متدني الدافعية ومتمتعين بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمــــل، وتتــوافر بيئــة ومناخ مناسب للعمل فإن الأداءء سيكون متوسطا . ولتتأكــد المنظمات من تحقق الأهداف المطلوبة وكما هو مخطط لها فلابد لها مـــن أن تتحقق من حسن الأداء وتقيمه. فهذه العملية إذا ماتم تفعيلها فإنها ستؤدي إلى زيـــادة الدافعية اتجاه العمل، وتزويد الإدارة بمعلومات عن الواقع الحالي، وعن إمكانية التقدم وعلاج مواطن الضعف أينما وجدت (Settle, 1993 ,30). ولتقييم الأداء الوظيفي عدة معايير تعـد الأساس الذي تحتكم إليه المنظمة في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس، وهي كما بينها ويليام (William, 1996) كما يأتي:

1. الجهد الذي يبذله المدرس من خلال القيام بالأعمال المطلوبة.
2. الاهتمام بجودة الخدمة المقدمة.
3. الموقف تجاه العمل.

إن عملية تقييم أداءء أعضاء هيئة التدريس تعـد ركنـا أساسـا في عملية تقييم الجامعـات، وذلك أن مستوى أدائهم يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سـلبًا أو إيجابـًا فـي تحقيقهـا لأهدافها التي ترنو إلى تحقيقها. والمدرس في الجامعة مكلف بمهام يتوقع منـه القيـامبها على أكمل وجه ومنها القيام بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمـة المجتمـع فـي الجامعة وفي البيئة الخارجية، ويختلف التركيز على هذه الأدوار حسب فلسفة التعلـيم العالي، وفلسفة الجامعة، وظروفها، وموقعها الجغرافي، والكثافة السكانية المحيطة بها (التل وآخرون، 1997).

الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الادب التربوي السابق تبين أن هناك دراسات كثيرة تتعلق باعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات، وقد تم التوصل إلى بعض الدراسات العربية والأجنبية التي أهتمت بصورة او بأخرى بالمشكلات التي تقف عقبة في طريق قيامهم بواجباتهم نحو الجامعة والطلبة والمجتمع، والدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على تلك التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم الجامعات الأردنية، وقد تم عرض الدراسات حسب الترتيب الزمني من الأقدم للأحدث، وتقسيمها إلى دراسات عربية وأجنبية.

الدراسات العربية:

أجرى الفضل(1987) دراسة هدفت إلى "تعرف نوع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بدول الخليج العربي". وقد تكونت عينة الدراسة من(163) أستاذا منهم(85) من ثلاث جامعات سعودية و(87) من اربع جامعات خليجية غير سعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات شيوعاً لدى افراد العينة تمثلت في: المشكلات الإدارية، تليها المشكلات المادية والمعنوية، فالمشكلات العلمية، وأخيراً المشكلات الاجتماعية والثقافية، كما وبينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين حجم المشكلات الإدارية والمشكلات العلمية ولصالح حجم المشكلات الإدارية، وبين المشكلات الاجتماعية والثقافية والمشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية ولصالح المشكلات الاجتماعية والثقافية.

أجرى الكندري وإبراهيم (1990) دراسة هدفت إلى "توفير بيانات ومؤشرات مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، ومقارنة هذا النشاط بين المجموعات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس، وتحديد الأنشطة المهمة لهم، ومدى تباين هذه الأنشطة بالنسبة لهم ودرجة أفضليتها واهتمامهم بها .وتوصلت إلى نتائج منها أن النشاط

الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الكويت ينحصر في ثلاثة مجالات أساسية هي : التدريس، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، كما بينت أن أكثر من نصف الوقت مخصص للتدريس.

وأجرى الخليلي (1991) دراسة بعنوان "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك". ومن أهداف الدراسة: تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية، والبالغ عدد أفراد العينة (52) عضواً. إذ أضافت هذه الدراسة مشكلات أخرى تواجه المدرس الجامعي، وهي: لغة التدريس، وانخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة، وتقويم الطلبة وما يترتب عليه من ضغوط الطلبة والمجتمع على العلامات، وزيادة العبء التدريسي، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، وضيق الوقت للقيام بالبحث العلمي.

وقد كشفت الدراسة التي أجراها الهادي (1991) عن أهم "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، وجامعة صنعاء باليمن"، وكان أبرزها في المجال الأكاديمي: زيادة أعداد الطلاب، وضعف مستواهم العلمي، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس والتي تبتعد أحيانا عن مجال التخصص وكذلك عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات، بالإضافة إلى عدم توافر الدعم الكافي لإجراء الأبحاث والدراسات، وندرة الدوريات اللازمة في المكتبات الجامعية . أما المشكلات الإدارية فتمثلت في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري والمزاجية التي يتم بها تطبيق اللوائح والقرارات .

بينما حصر محمد (1994) في دراسته "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية"، وقد جاء المحور الثاني والذي يدور حول أسلوب التدريس والعبء التدريسي ومدى انعكاسه على إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية في المرتبة الأولى من حيث وزنه النسبي من وجهة نظر أفراد العينة الكلية. أما المحور الأول الذي يدور حول المناخ الجامعي والبحث العلمي بالجامعة فقد احتل المرتبة الثانية، وبرزت في هذا المحور بعض المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس مثل عدم توافر الأجهزة والمعامل اللازمة للبحث العلمي، عدم وجود غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس، وعدم وجود مجلة علمية مختصة لنشر الأبحاث العلمية، في حين احتل المحور الثالث الخاص بالمكتبة وتجهيزاتها المرتبة الثالثة،. واحتل محور المشكلات الإدارية المرتبة الرابعة حيث أوضح أفراد العينة أن أهم المعوقات التي تواجههم في هذا المجال هي: سوء الأساليب الإدارية المتبعة في الجامعة والتي تعيق إنجاز معاملات أعضاء هيئة التدريس الإدارية، وعدم كفاءة الجهاز الإداري بالجامعة، وكذلك عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. بينما احتلت المشكلات الاجتماعية والثقافية المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة وكان أبرزها مشكلة انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة عند القيام بالمهام العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية أو الإشراف على الرسائل العلمية . بينما احتلت المشكلات المادية والمعنوية المرتبة الأخيرة وأوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشكلات.

وقام الإبراهيم (1994) بدراسة هدفت إلى "تحديد المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية"، ومعرفة أثر كل من الجنس، والجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، والتخصص والجامعة التي تخرج منها، ووجود خبرة سابقة في

التدريس قبل حصوله على درجة الدكتوراه في درجة وجود المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين والبالغ عددهم (125) عضواً. وتوصلت الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات الأكاديمية والإدارية، تواجه عضو هيئة التدريس المبتدىء في الجامعات الأردنية منها: عدم رغبة الطلبة بالرجوع إلى المصادر. انخفاض مستوى الطلبة لغوياً، وفكرياً، وثقافياً. وكثرة أعداد الطلبة لغوياً، وفكرياً، وثقافياً وأعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة. المركزية في عمل الجامعة، وانفراد المسؤولين في اتخاذ القرارات. والروتين الممل في سير المعاملات الرسمية، وعدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة، وأعضاء هيئة التدريس المبتدئين.

وقام أحمد (1994) بإجراء دراسة حول "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الرسمية والأهلية في الأردن". حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية وكليات التربية والأداب حيث تم توزيع استبانة على عينة الدراسة والبالغ عددها (430). وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى الشعور بكل مشكلة تعزى إلى الجامعة، والخبرة التدريسية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الرتبة العلمية .

وأجرى محمد (1995) دراسة بعنوان "معوقات البحث العلمي بالجامعه كما يراها أعضاء هيئة التدريس وسبل تطويره"، واشتملت عينة الدراسة على (163) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسكندرية، وتشخيص وتحديد وتقديم المقترحات اللازمه للعلاج ولتحقيق الهدف من الدراسه استخدم الباحث المنهج الوصفي واستبانة خصصت لهذا الغرض وقد أسفرت النتائج عن وجود المعوقات التالية: ضعف الحوافز الماديه للبحث العلمي وعدم توافر الأجهزه

والأدوات والمجلات العلميه بالقدر الذي يساعد على تشجيع البحث العلمي ويزيد من انتاجية عضو هيئة التدريس. وعدم وجود خطه قوميه للبحث العلمي وزيادة العبء التدريسي.

وأجرى شاتوك(1995) دراسة نظرية أكد فيها على "التهديدات الداخلية والخارجية لجامعة القرن الحادي والعشرين تناول فيها الباحث بالدراسة والتحليل المفاهيم والوظائف الرئيسة للجامعة"، وكذلك المهمات التي على الجامعة الوفاء بها ومنها، توفير التعليم العالي لخريجي المدارس الثانوية. ومتابعة البحوث العلمية. والمساعدة في تلبية احتياجات المجتمع. كما تناول الباحث دراسة العلاقة بين الجامعات والاقتصاد، والتعليم والتدريب والصعوبات المالية لجامعات القرن الحادي والعشرين، وكذلك أشار إلى ظهور بدائل أخرى للجامعة عند غياب الأقسام المتخصصة، وسيادة الدراسات متعددة النظم العلمية التي تجعل من التواصل التعاوني بين جامعات متحجرة الأقسام أمراً صعباً، وينهي الباحث دراسته بقول آبراهام فليلنز" يجب ألا تكون الجامعة دليل اتجاه الريح، مستجيبة لكل تغير في أهواء الناس. فعلى مدى من الزمن يجب على الجامعة ألا تعطي المجتمع ما يريده، بل ما يحتاج إليه ولسوف تنبثق الحماية الأساسية لاستقلال الجامعات في القرن الحادي والعشرين من حقيقة أنها مؤسسات للتعليم والبحث العلمي معاً، ولربما يكون ذلك أعظم إسهام لهذه المؤسسات في إعلاء مقام جامعة القرن الحادي والعشرين.

وأجرى أبو ناهية والنابلسي (1996) دراسة هدفت إلى "تحديد مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ووضع تصورات للحلول التي يمكن أن تسهم في التغلب على هذه المشكلات"، وقد تكونت عينة البحث من (183) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ، كما هدفت إلى إعداد قائمة مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لإستخدامها في جميع بيانات البحث ، وقد تم التحقق من ثباتها بطريقة إعادة الإختبار ومن

صدقها بطريقة الصدق الداخلي، وقد حسبت معاملات شيوع المشكلات لــدى أعضــاء هيئــة التدريس . كما تم حساب الفروق في المشكلات بين الذكور والإناث وبين الأساتذة المحاضرين. وقد بينت نتائج البحث أن ترتيب مجالات المشكلات لعينة الذكور والأناث تقريبا كانــت علــى النحو التالي: المشكلات الإدارية ، المشكلات التعليمية ، المشــكلات المجتمعيــة ، المشــكلات الشخصية.

بينما أجرى محافظة والمقدادي (1998) دراسة بعنوان "المشكلات الأكاديميــة التــي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك"، وأثر متغيرات: الجنس، الرتبة العلميــة، الخبرة، والكلية في درجة الشعور بهذه المشكلات، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (302) عضو. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها ما يتعلق بالطلبة على الترتيب: اعتماد الطلبة بشكل أساســي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس، واهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من اهتمامهم بالمادة العلميــة، وعدم رغبة الكثير من الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق، ورغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة تدريس، وشعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي نتيجة تفشي البطالة بين الخريجين، ودراسة بعض الطلبة تخصصات لا يرغبون فيها، وغياب بعض الطلبة المتكرر عن المحاضرات، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وسلوك بعض الطلبة غير السوي داخل المحاضرة، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات.

وقام المجيدل (1999) بدراسة بعنوان "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، في الجمهورية العربية السورية"، واستهدفت الدراسة تحديــد المشــكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق ودرجتها والبحث فــي ســبل معالجتها، وبلغ عدد أفراد العينة (400) عضو. وتوصلت الدراسة إلى نتائج، ومنها ما يتعلق بالطالب الجامعي، مثل: تأثر أداء عضو هيئة التدريس بشكل سلبي نتيجة زيادة أعداد طلابه.

كما قام الشعيلي (2001) بدراسة هدفت إلى "تقصي المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عُمان" ، كما هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل من متغيرات الوظيفة ، والمؤهل الدراسي ، والجنس ، والخبرة العلمية في درجة الشعور بهذه المشكلات . وقد تألفت عينة الدراسة من (15) عميداً ومساعداً ومديراً للشؤون الإدارية والمالية و(351) عضو هيئة تدريس. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات التي تواجه الكليات بمستويات متفاوتة ، وكانت المشكلات ذات المستوى العالي في المجال الأول (مجال المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس). إضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الوظيفة أو الجنس ، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في درجة وجود المشكلات تعزى لمتغير المؤهل في مجالين من مجالات الدراسة وهما مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة ، والمشكلات المتعلقة بالقبول والتسجيل ، كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المشكلات تعزى لمتغير الخبرة العلمية في مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس .

بينما أجرت آمال فلمبان (2002) دراسة بعنوان "معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي"، والتي أجريت في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية واستهدفت الدراسة تحديد أنواع المعوقات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، وتقديم الحلول الملائمة لها. إذ حددت الباحثة مجموعة من المعوقات، مثل: معوقات أكاديمية كضعف مستوى المدرس علميًّا وعمليًّا، وقصوره في المعرفة والعلم باللغة الأجنبية، وضعف لغته الأصلية، وعدم تفرغه، ومن المعوقات التبعية الفكرية لمدرسة معينة، وعقم المعلم الجامعي في إعداد البحوث، وزيادة العبء التدريسي لكثرة المناهج والساعات، وغياب عامل المحاسبة للمدرس كان الأقل أداءً.

وأجرت العبد الغفور (2002) دراسة هدفت إلى "تقصي المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بالكويت"، وقد تكونت عينة الدراسة من 211 عضو هيئة تدريس من مجموع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية والبالغ عددهم (300) عضو هيئة تدريس وكان من توصيات الدراسة فيما يتعلق بالمشكلات الإدارية والمالية: توفير وظيفة مساعد باحث في جميع الأقسام بالكلية، يكون عونا لعضو هيئة التدريس في القيام ببعض المهام المطلوبة منه، وإعطاء الأقسام العلمية فرص إعداد المؤتمرات العلمية والندوات على مستوى الكلية بمشاركة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس بها، وتوفير فرص عادلة وكافية تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بمهمات علمية وحضور الندوات والمؤتمرات التي تعقد خارج البلاد، إضافة إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بالأجهزة الفنية والتقنية مثل أجهزة الحاسوب والتقنيات التربوية التي تعد من متطلبات عملية التدريس الحديثة، وزيادة أعداد السكرتارية والطباعين بالكلية بالشكل الذي يسد احتياجات أعضاء هيئة التدريس، الاهتمام بتوفير كافة الخدمات اللازمة لعضو هيئة التدريس من مواقف سيارات أو كافتيريا مناسبة و قاعة اجتماعات .

كما أجرى الحلو (2003) دراسة هدفت الدراسة إلى "تعرف مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية"، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات .ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (144)عضوًا، وهي عينة تعادل ما نسبته (45%) من مجتمع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات(المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية كذلك أظهرت النتائج

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وبإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية .

وأجرى العمايرة (2003) دراسة هدفت إلى التعرف على "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية في الأردن"، واستخدم العمايرة استبانة مكونة من (53) فقرة، وبينت النتائج وجود مشكلات أكاديمية حادة في مجالات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية تبعًا لمتغيرات الخبرة، والمؤهل.

وأجرى النوح (2004) دراسة هدفت هذه إلى "التعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول عدد من المشكلات"، والتي تتعلق: بعضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهاج الدراسي، وإدارة الكلية، ومناخ العمل. كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة بفعل متغيراتها. ولتحقيق هذه الأهداف، صمم الباحث استبانة مؤلفة من (44) عبارة، وذات تدرُّج خماسي، وتم توزيعها على عينة طبقية تكونت من (201) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات تدريسية مختلفة تتعلق بأهداف الدراسة، وعلى ضوئها قدم الباحث مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في مواجهة هذه المشكلات ومن ثم العمل على تذليلها.

وقام فريوان (2004) بدراسة هدفت إلى "تقصي المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر بالجماهيرية العربية الليبية"، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس هي :انتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، وعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في المكتبة الجامعية، والتحاق الطلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية بالجامعة.

وقام كاظم والجمالي (2004) بدراسة بعنوان "معوقات البحث العلمي في جامعة السلطان قابوس ومقترحات حلها"، أما عينة الدراسة فقد تكونت من 101 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، وكلية الآداب والعلوم الاجتماعية، وقد توصل الباحثان إلى تحديد 32 معوقاً حاداً تتطلب الحل والعلاج .أما الفروق الراجعة للكلية والجنس والرتبة العلمية فلم تكن دالة إحصائياً، وفيما يتعلق بالحلول المقترحة فقد أوصى الباحثان بإنشاء دار نشر تابعة للجامعة، وإعداد خطة سنوية أو خمسية لأولويات البحث العلمي وغيرها من المقترحات .

وفي الدراسة التي قام بها الجرجاوي وحماد (2005) والتي تهدف هذه الدراسة إلى "تشخيص المعوقات التي تواجه البحث العلمي وعضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة". حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة (103) باحثًا أخذوا بطريقة عشوائية بسيطة. هذا وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واختار الباحثان عينة تتناسب مع طبيعة الحدود البشرية لدراستها مع مراعاتها تمثيل المجتمع الأصلي كما استخدم لتحليل البيانات الأساليب الإحصائية المناسبة، وقد توصل الباحثان إلى مجموعة من النتا ئج من أهمها وجود معوقات تواجه الباحث الجامعي في

النواحي) الإدارية، والمادية، من حيث النشر والتوزيع، وقد أُوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات أثبتت في نهاية الدراسة.

وأجرى العمايرة(2006) دراسة هدفت إلى "التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة في الأردن لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم"، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (59) عضو هيئة تدريس، و(271) طالباً وطالبةً، وأظهرت النتائج أن نتائج تقييمهم لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع :التخطيط للموقف التعليمي /التعلمي، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريباً من درجة الحياد ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعزى للجنس

وقام هواري (2008) بدراسة هدفت هذه الدراسة إلى "التعرف أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط في الجزائر، وتؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي". كما هدفت إلى تحديد أكثر المشاكل وضوحا في المجالات العلمية، والإدارية والمالية والاجتماعية. قام الباحث بإعداد استبيان تكونت من (71) عبارة تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس في المجالات السابقة .تم تطبيق الأداة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد اتضح من تحليل النتائج وتفسيرها أن هناك العديد من المشاكل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس تؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي وفي ضوء هذه النتائج قامت الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة ومعالجة تلك المعوقات التي يتعرض لها.

دراسة بدرخان (2008) هدفت هذه الدراسة الى "التعرف الى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية ولكافة الكليات في الجامعة الأردنية"، والبالغ عددهم (1026). أما عينة الدراسة فكانت (105) أعضاء. تم تحديد أفراد العينة بصورة عشوائية وصممت استبانة لهذا الغرض وقد كشفت النتائج عن وجود مشكلات بدرجات عالية وأخرى دون ذلك، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الكلية وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الرتبة ومستوى الخبرة.

بينما دراسة العبد اللطيف (2008) والتي هدفت إلى "معرفة المعوقات التي تواجه عضوات هيئة التدريس وتتداخل وتتشابك لتؤدي إلى إضعاف البحث العلمي". ولقد اقتصرت حدود الدراسة على الإجابة على عدة تساؤلات تدور حول المعوقات التي يواجهنها عضوات هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بأقسامها العلمية والأدبية، وقد شملت عينة الدراسة 18% من المجتمع الأصلي وتم اختيار العينة العشوائية الطبقية على أساس أن عضوات هيئة التدريس مختلفات في تخصصاتهن ورتبهن العلمية . وتم توزيع 250 استبانة اشتملت على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة تناولت جميع الجوانب الهادفة ذات الصلة المباشرة بالمعوقات التي يواجهنها وفقد كانت الاستبانة الأداة الرئيسية إلى جانب المقابلة والملاحظة باعتبار الباحثة تعايش المشكلة كعضوه هيئة تدريس في الجامعة . توصلت الدراسة على مجموعة من النتائج التي أجابت على تساؤلات الدراسة وأكدت على أن هناك كثيراً من المعوقات البحثية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كل من الجامعتين.

وأجرى السرو والزعبي (2009) والتي تهدف إلى "التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم"، ومعرفة إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في وجود المشكلات الأكاديمية تعود لمتغيري : سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطوير استبانة تضمنت (35)فقرة موزعة على خمسة مجالات: المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (96)عضوا. وقد بينت نتائج الدراسة، أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والترقية، وأقلها حدة المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في مجالي :البحث العلمي، والترقية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في جميع المجالات.

وقامت العتيبي (2010) بدراسة هدفت إلى "الكشف عن المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة فرع المملكة العربية السعودية". كما هدفت إلى التعرف على الأسباب التي أسهمت في ظهور مجموعة من المشكلات التي تعيق عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة، وتحديد أهم المقترحات التي يراها مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المبتدئين في الجامعة العربية المفتوحة .والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد المشكلات التي تواجه عضو هيئة

التدريس المبتدئ، بالإضافة إلى تزويد صانعي القرار في الجامعة العربية المفتوحة بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تسهم في معالجة تلك المشكلات. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي . وتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين في الجامعة العربية المفتوحة، في المملكة العربية السعودية، وعددهم (75) عضوًا. أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة هي المشكلات الشخصية والتي يواجهها بدرجة عالية يليها المشكلات الأكاديمية وأخيرًا تأتي المشكلات الإدارية.

وقام الشرع والزعبي(2010) بدراسة هدفت هذه الدراسة إلى "استقصاء مشكلات البحث التربوي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية"، وطبقت الدراسة استبانة مكونة من خمسة مجالاتهي: كتابة البحث، تحكيم البحث، إجراءات النشر، الفرق البحثية، ظروف العمل، وزعت على أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في أربع جامعات حكومية. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن المجالت الخمسة مثلت مشكلات في إجراء البحوث التربوية بدرجات متفاوتة تراوحت بين مشكلات كبيرة جدا إلى مشكلات بدرجة قليلة، وقد رُتبت تنازليا على النحو التي :الفرق البحثية، ظروف العمل، إجراءات النشر، تحكيم البحث، كتابة البحث. كما أظهرت النتائج أن مجالت مشكلت البحث التربوي تختلف باختلف كل من عدد سنوات الخبرة، وعدد البحوث المنشورة، والرتبة الكاديمية، والجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

وأجرى المجيدل وشماس (2010) دراسة هدفت إلى "تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة وتحول دون إنجازهم لأبحاث علمية

وانخراطهم بالبحث العلمي، وسبل التغلب على هذه المعوقات وتذليلها". .وقد قـــام الباحثـــان بخطوات اشتملت عينة البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة جميعهم، حيث بلغ عددهم (64)، وقد شكل أعضاء هيئة التدريس جميعهم عينـــة البحـــث واســـتخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت نتائج البحث كالتالي: البحـــث العلمـــي ضـــرورة وأولوية وطنية وقومية وأخلاقية ، وترسيخ النظرة إلى الإنفاق على البحث العلمي بأنه ليس هدراً للأموال، بل هو أكثر أنواع الاستثمار ربحاً. وتأمين مستلزمات البحث العلمـــي، مـــن مراكز بحثية متخصصة .وكتب ومراجع، ومواد، ومخابر، وفنيين، وغيرها من مستلزمات. والعمل بنظام التفرغ للبحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، المعمول به في جامعات العالم.

الدراسات الأجنبية:

قام بيتي وهاتشر (Petty & Hatcher,1991) بدراسة هدفت إلى "التعرف على مجالات الرضا وعدم الرضا عن العمل في الكليات التقنية، وكليات المجتمع والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية"، وكشفت نتائج الدراسة وجود عدم رضا عام عن الرواتب، والظروف المناسبة للعمل، وسياسة العمل المتبعة تجاه الموظفين، وكانت الكليات التقنية من أكثـــر الكليات في عدم الرضا، تليها الكليـــــــــــات الجامعية. أما مجالات عدم الرضا التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الراتب، فتتضمن زيادة عدد المحاضرات، وساعات العمل الطويلة، وصعوبة التسهيلات المتعلقة في البحث العلمي وحضور المؤتمرات، وضخامة العبء الدراسي.

وقام ناديري(Naderi,1997) بهدف "تحليل أهم القضايا والمشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم الإيراني"، توصلت إلى أن المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في ايران سببها الرئيس التطور المتنامي والسريع في التعليم، وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات سبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم، بالإضافة إلى قلة التنسيق والتعاون ما بين المعاهد والكليات

وبين الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة، والراتب المنخفض الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية، وضعف البرامج التعليمية في المعاهد والكليات، وكذلك ضعف البرامج الخاصة بالخدمات الطلابية.

دراسة بلانتاين وآخرين (Ballantyne, et al , 1999) بعنوان "بحث التدريس في الجامعات الأسترالية، وهدفت الدراسة إلى تحديد خصائص التدريس النموذجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأسترالية"، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (708) أعضاء هيئة تدريس. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة تحديد مشكلات تواجه المدرس الجامعي الأسترالي، مثل: محدودية الخلفية العلمية بأساسيات التربية، الأمر الذي يقود الكثير من المدرسين الجامعيين إلى تدريس طلابهم كما سبق أن تم تدريسهم مما يديم التمسك بطرائق التدريس وخططه الدراسية التقليدية .

واستهدفت دراسة أوراتا (Orata,1999) – "تعرف مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية". وقد استطلع الباحث آراء أعضاء هيئة التدريس في سؤال مفتوح موجه حول المشكلات التي تواجههم في عملية التدريس، وقد تم التوصل إلى نتائج تفيد أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي أن بعض شعب التدريس

من الطلبة تكون ذات أعداد كبيرة إلى حد ما، مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة تقبل الطلاب لمحتوى المقرر ومن ثم عدم تحقيق التفاعل اللازم له. وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم كمعلمين ناجحين بعد التخرج .

وأجرى سليك(Slick،1999) دراسة بهدف "التعرف إلى مساهمة جامعة كوريا المفتوحة في حل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية من وجهة نظر المدرسين"، تكونت عينة الدراسة من (96) عضو هيئة تدريس وقد بينت نتائجها، أنه يجب تطوير المناهج في الجامعة المفتوحة لتلبي حاجات الطلبة المتغيرة، ودعم البحث العملي في مجالات التطوير والتنمية الاجتماعية والبشرية، وتوفير التمويل الحكومي وغير الحكومي لتنفيذ برامج التطوير والتنمية بمجالاتها المختلفة.

أجرت جارلاند وريك (Galan & Reek,2000) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس". هدفت إلى تحليل مشكلات وتحديات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نيويورك. وقد اعتمد الباحثان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس عددها (168) عضوا وباستخدام الأدوات التالية لجمع البيانات: الاستبانة، السجل التاريخي لكل كلية، المصادر المرجعية كالتراجم، السير الذاتية، قواعد البيانات المتوفرة، وباستخدام أسلوب التحليل الإحصائي (كا2) من أجل التعرف على

تأثير أربعة متغيرات على المشكلات التي تواجههم في النشر العلمي: الدرجة العلمية، وعدد أعضاء هيئة التدريس، والساعات المكتبية للعضو، وعدد المقررات التي يدرسها، وقد بينت الدراسة أن الحاصلين على الدكتوراه بعد سنوات طويلة من الخبرة والممارسة العلمية في التخصص هم الأغزر إنتاجاً، وبينت الدراسة ان تدني الدعم المادي وعبء التدريس هي أهم التحديات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس أثناء النشر العلمي.

وأجرى بادو (Badu, 2003) دراسة في غانا هدفت إلى "الكشف عن المعيقات التي تواجه الجامعات الغانية، وخصوصًا في المكتبات الجامعية الحكومية في تقديم خدماتها المجتمعية"، وتكونت عينة الدراسة من خمس جامعات حكومية، تضم خمس مكتبات رئيسية تقدم خدماتها للطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، والمجتمع المحلي، ولتحقيق هدف الدراسة تم إجراء مقابلات مع (85) عضو هيئة تدريس، إلى جانب توزيع استبانة على (182) موظفًا يعملون في هذه المكتبات و(100) فرد من أفراد المجتمع المحلي يستفيدون من خدمات المجتمع المحلي، وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت الدراسة، عدم فاعلية الخطط الموضوعة للمكتبات لخدمة شراءح متنوعة من المجتمع المحلي سبب عشوائية الإجراءات، وضعف التمويل الخاص بإنشاء قاعدة بيانات تختص بالعاملين والمستفيدين، كما بينت الدراسة ان خدمات المكتبة للمجتمع تقتصر على إعارة الكتب، ودعوة المكتبات الخاصة للمشاركة في معارض للكتاب تقام بشكل غير دوري.

أجرى بوزمان ولي(Bozeman & Lee , 2005) دراسة هدفت إلى "الكشف عن واقع مشكلات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية ففي ضوء تعاونهم مع العلماء والباحثين"، وقد تكونت عينة الدراسة من (443) باحث أكاديمي وعالم، وقد تم الحصول على السيرة العلمية لكل منهم وتحليلها، ثم طرح عليهم أسئلة فردية حول

تعاونهم في الإنتاج العلمي مع باحثين آخرين. وبعد جمع البيانات نوعيا وتحليلها أظهرت الدراسة تنامي البحث العلمي في العقدين الأخيرين بالولايات المتحدة الأمريكية نتيجة التعاون بين الجامعات ومؤسسات البحث العلمي رغم ضالتها بشكل عام وتشكيلها تحديا امام عضو هيئة التدريس بسبب مشكلات الروتين والتمويل، كما بينت الدراسة أن البحث تركز على أهداف النشر العلمي، وحل المشكلات، وإيجاد مخترعات جديدة.

أجـــــرى ونجـــــوانيش وبوارنكيتيـــــونج (Wongwanich and , 2009 Bowarnkitiwong,) دراسة في تايلند هدفت إلى "التعرف على واقـــع الإنتاجيـــة العلميـــة والعوامل المؤثرة فيه في الجامعات الحكومية التايلندية". وتكونت عينة الدراسة مـــن (300) عضو هيئة تدريس من (16) جامعة حكومية تايلندية، ولتحقيق هدف الدراســـة تـــم تطبيـــق استبيان تم تقسيمه إلى (5) أجزاء. المعلومات الشخصية، الكفاية البحثية، الترقية، الإنتاجيـــة العلمية، العوامل المؤثرة. وباستخدام منهجية التحليل الوصـــفي وتحليـــل التبـــاين، أظهـــرت الدراسة النتائج التالية: كانت إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية بدرجة متوسطة، حيث بلغ حجم الإنتاجية بنسبة (0.40) في السنة، وكانت جودة الإنتاجية العلمية مرتفعة، بينما درجـــة الدعم الجامعي المؤسسي متوسطة، وتتأثر الإنتاجية العلمية بخصائص الباحـــث الشخصـــية، وكفايته العلمية، والتعديل المادي، والدعم المعنوي، والحاجة البحثيـــة، وتمحـــورت أســـباب الإنتاجية العلمية بين الحاجة للترقية والنشاط العلمي.

وأجرت يوشيمورا (Yoshimura, , 2010) دراسة في كاليفورنيا بالولايات المتحـــدة الأمريكية هدفت إلى "التعرف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التـــدريس وخصوصـــا الإناث في ضوء التفاعل الاجتماعي والتمكين بين أعضاء هيئة التـــدريس والتحـــديات التـــي يواجهنه". وقد تكونت عينة الدراسة من (412) عضو هيئة تدريس يعملـــن فـــي الجامعـــات

الحكومية بمنطقة ولهالان التابعة لمنطقة شيكاجو في الولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس ينتلز وميلتز (Nettels & Millets, 2006) للإنتاجية العلمية حيث شمل أبعاد الإنتاجية والتفاعل الاجتماعي والتفاعل الأكاديمي، كما شمل المقياس المعلومات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة. وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت الدراسة أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الإناث جاءت بدرجة متوسطة، حيث كان الهدف الأول لها الترقية بينما جاء مجال النشاط العلمي ثانياً ومجال خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي والتفاعل الأكاديمي من جهة ومستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الإناث. وجاء الإنتاج المرتبط بالبحوث بنسبة 75%، أما الإنتاج العلمي للكتب فقد كان بنسبة 25%. حيث ان عبء التدريس وعدم القناعة بجدوى البحوث والروتين كانت من اهم التحديات التي تواجهها الاناث في الجامعات.

أجرت سابا (Saba, , 2011) دراسة في الباكستان هدفت إلى "الكشف عن العوامل التي تسبب المشكلات لعضو هيئة التدريس في جامعة بهاوالبور الباكستانية". تكونت عينة الدراسة من (108) عضو هيئة تدريس (88 ذكور، 20 إناث) يعملون في خمسة كليات تابعة للجامعة، واستجاب أفراد عينة الدراسة لاستبيان مكون من (32) فقرة موزعة على مجالات: العمل نفسه، و الرواتب، وفرص الترقية و ظروف العمل و الأمن الوظيفي والزملاء. وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد للوصول إلى نتائج الدراسة التي أظهرت أن أهم عامل يثير المشكلات والتحديات لدى عضو هيئة التدريس هو العمل نفسه وخاصة تحميل عضو هيئة التدريس عبء زائد أو مواد بعيدة عن التخصص يتلوه فرص الترقية ثم الرواتب التي لا تعتمد معيارا محددا. وبينت الدراسة أن

الذكور أكثر مواجهة للمشكلات من الإناث في جانبي الرواتب والأمن الوظيفي، بينما كانت الإناث أكثر مواجهة للمشكلات الأكاديمية والمهنية .

أجرى منظور و عصمان و نسيم و شفيق (Manzour, Usman, , 2011 Naseem & Shafiq,) دراسة في الباكستان هدفت إلى "الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي والتحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس الجامعيين في منطقة لاهور الباكستانية". تكونت عينة الدراسة من (155) عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب الأكاديمية (44% إناث، 55 ذكور) استجابوا لاستبيان مكون من (22) فقرة موزعة على مجالات الأمن الوظيفي وعبء العمل والترقيات والرواتب، والتحديات الادارية والفنية والتمويل. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطا بشكل عام، رغم انخفاضه أكثر عن الذكور من الإناث بسبب قلة فرص الترقية وعبء العمل الكبير الذي يعاني منه عضو هيئة التدريس في الجامعة وبسبب التحديات والمشكلات الادارية التي يواجهها عضو هيئة التدريس مثل عبء العمل الذي يخفض من الابداع وقلة تمويل البحوث العلمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تباينت أهداف الدراسات السابقة من حيث مجال البحث ولكن في مجملها سعت إلى البحث في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة الترديس في الجامعات، وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أنها تناولت العديد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات والكليات المختلفة، وهي مشكلات تدل على مدى معاناتهم لأنها السبب المباشر التي تحول دون أدائهم لمهامهم بالمستوى المطلوب. وجاءت هذه الدراسة متابعة للدراسات السابقة من خلال الفترة الزمنية، وتناول

جامعة حكومية وجامعة خاصة، بالإضافة إلى الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية التي فرضت الكثير من التحديات. ويمكن حصر المشكلات التي أظهرتها الدراسات السابقة في أن بعضها هدف إلى التعرف على تقصي المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة (فريوان،2004) ؛ ودراسة (الإبراهيم، 1994) ؛ ودراسة(محمد، 1994) ؛ ودراسة(الهادي، 1991) ؛ ودراسة (العمايرة، 2003) ؛ ودراسة (العبد الغفور، 2002) ؛ ودراسة(الحلو، 2003) ؛ ودراسة (السرو والزعبي ،2009) ؛ و دراسة (فريوان ،2004) ؛و دراسة (المجيدل ،1999)؛ ودراسة (محافظة و المقدادي ،1998) ؛ ودراسة(النابلسي وأبو ناهية،1996) ؛ ودراسة (أحمد ،1994) ؛ ودراسة(الفضل ،1987) ؛ ودراسة سابا (Saba,2011) ؛ ودراسة ناديري (Naderi ,1997). وتم البحث في موضوع التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث تم الكشف عن الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس ومشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاتهم في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة مثل دراسة يونج و شاو(Young, S., & Shaw, D) .

ومنها من تعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية مثل دراسة أوراتا (Orata,1999) حيث كانت الإستجابة فيما يتعلق الفئات المستجيبة فقد كان جميعهم من اعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات. في حين اختلفت دراسة(العمايرة، 2006) من حيث الفئة المستهدفة فقد جمعت مابين أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم ولكنها جاءت متفقة مع هدف الدراسات الأخرى لمعرفة درجة الاداء لمهامهم الوظيفية وكذلك دراسة (الشعيلي ،2001) فكانت تضم عددا من العمداء والمساعدين ومدراء ابشؤون الإدارية والمالية و دراسة فاوتي (Foutty , 2006) .

وتم التطرق الى مشكلات المكتبة الجامعية ، وخصوصًا فيما يخص المكتبات الجامعية كما في دراسة بادو(Badu, , 2003). فقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات في معرفة التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتركيز على أدائهم لمهماتهم في ضوء تلك التحديات لما تتوصل اليه من معلومات وبيانات عن الأداء، حيث إنها تختلف عن غيرها في بيئة التطبيق. ومنهت من تناول وظائف الجامعة مثل دراسة (مايكل شاتوك، 1995) من حيث المهددات الداخلية والخارجية والمفاهيم والوظائف الرئيسة للجامعة، ومنها من تطرق إلى حل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية كما في دراسة (Slick,1999)، ومنها من تناول تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة والتي تحول دون إنجازهم لأبحاث علمية وانخراطهم بالبحث العلمي كما في دراسة (المجيدل وشماس، 2010) ؛ ودراسة (الشرع و الزعبي،2010) و دراسة ؛(العبد اللطيف،2008) ؛ ودراسة (الجرجاوي وحمّاد،2005) ؛ ودراسة (الجمالي وكاظم، 2002) ودراسة (محمد ،1995) ؛ ودراسة جارلاند وريك (Galan & Reek,2010) . ومنها من بحث في الانتاجية العلمية وربطها بالأداء التدريسي للمعلم الجامعي كما في (آمال فلمبان، 2002) ؛ ودراسة (حداد ،1990)؛ ودراسة يوشيمورا (Yoshimura, 2010) ؛ ودراسة بوزمان ولي (Bozeman & Lee,2005) ؛ ودراسة ونجواينش وبوارنكيتيونج (Wongwanich and Bowarnkitiwong, 2009) ؛ ودراسة بلانتاين وآخرين(Ballantyne, et al , 1999). ومنها من ركزت على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ وتسليط الضوء على العديد من المشكلات الإدارية، الأكاديمية، الشخصية مثل دراسة (العتيبي،2010). وتم التركيز على الأداء الوظيفي وتأثير المشكلات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس عليه في دراسة (بدرخان ،2008) ؛ و دراسة (هواري،2008) .في حين ركز (الكندري وإبراهيم ، 1990) توفير بيانات ومؤشرات

مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وتم التطرق الى بحث مشكلات التدريس كدراسة (النوح ،2004) ؛ ودراسة (الخليلي ،1991).

ومنها من بحثت بطريقة أو بأخرى عن الأسباب التي تحول دون تأدية وظائفهم من خلال الكشف عن الرضاء في ضو التحديات التي تواجههم كما في دراسة منظور و عصمان و نسيم و شفيق (Manzour, Usman, Naseem & Shafiq, 2011) ودراسة بيتي وهاتشر (Petty & Hatcher,1991).

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أنها تناولت العديد من المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات والكليات المختلفة، وهي مشكلات تدل على مدى معاناتهم لأنها السبب المباشر التي تحول دون أدائهم لمهامهم بالمستوى المطلوب. ويمكن حصر المشكلات التي أظهرتها الدراسات السابقة في: مشكلات تتعلق بالإدارة الجامعة، ومشكلات تتعلق بالرضا عن العمل لأعضاء هيئات التدريس، ومشكلات إدارية وفنية، ومشكلات تتعلق بأعضاء هيئات التدريس والطلبة أنفسهم، ومشكلات تتعلق بالإنتاجية ومشكلات البحث العلمي والتدريس الجامعي، كما ويلاحظ من الدراسات السابقة أنها تناولت عموماً مشكلات أعضاء هيئات التدريس من مختلف الجوانب الإدارية والأكاديمية. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في الأدب النظري وفي تطوير أداة الدراسة ، وفي مقارنة نتائج هذه الدراسات مع نتائجها من حيث أوجه الإتفاق والإختلاف. وقد تميزت هذه الدراسة بأنها ربطت بين موضوع التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وبين موضوع مهامهم الوظيفية، كما أنها ربطت بين وجود هذا الموضوع في الجامعات الحكومية والخاصة حيث درست التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم في الجامعات الأردنية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة فيها، ودلالات صدقها وثباتها، كما يتضمن متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة منها، ووصفاً للمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها لاستخلاص النتائج.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج المسحي الوصفي، ويقصد بالمنهج الوصفي المنهج الذي يدرس ظاهرة ، أو قضية موجودة حالياً، يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها؛ وذلك بهدف الكشف عن التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعتي اليرموك وجدارا، والبالغ عددهم (843) عضو هيئة تدريس، منهم(697) عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك، و(146) عضو هيئة تدريس في جامعة جدارا وذلك بعد الرجوع إلى المعلومات الخاصة بذلك في دائرة إدارة الموارد البشرية، والموزعين على مختلف الكليات العلمية والانسانية للعام الدراسي 2013/2012.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت(267) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة وبنسبة(32%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

	الفئات	التكرار	النسبة
القطاع	خاص	45	16.9
	حكومي	222	83.1
الجنس	ذكر	210	78.7
	انثى	57	21.3
الكلية	علمية	68	25.5
	انسانية	199	74.5
الرتبة	استاذ	82	30.7
	استاذ مشارك	80	30.0
	استاذ مساعد	105	39.3
سنوات الخبرة	اقل من 5	86	32.2
	5--اقل من 10	107	40.1
	عشر سنوات فأكثر	74	27.7
	المجموع	267	100.0

أداة الدراسة:

للكشف عن التحديات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس وتؤثر على ادائهم لمهامهم، قامت الباحثة بتطوير استبانة لجمع البيانات وفق الإجراءات التالية:

أولاً: مراجعة الأدبيات التربوية المتعلقة بموضوع الدراسة مثل دراسة أحمد (1994)، عوض الله (2008)، العمايره (2003)، فريوان (2004)، قراعين (2000)، حيث تناولت تلك الدراسات العديد من المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات والكليات المختلفة، وهي مشكلات تدل على مدى معاناتهم لأنها السبب المباشر التي تحول دون أدائهم لمهامهم بالمستوى المطلوب، وكان الهدف من الإطلاع على مثل تلك الدراسات التعرف على كيفية استخلاص مجموعة الفقرات والمجالات التي يمكن تضمينها الاستبانه.

ثانياً: إعداد الاستبانة بصورتها الأولية، حيث تكونت من (60) فقرة ، موزعة على (3) مجالات هي:

مجال تحديات التدريس، وله (26) فقرة

مجال تحديات البحث العلمي وله (19) فقرة

مجال تحديات خدمة المجتمع وله (15) فقرة. والملحق (1) يبين أداة الدراسة بصورتها الأولية.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الاستبانة اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري لأداة الدراسة، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين ممن لهم خبرة في هذا المجال بلغ عددهم (15) محكماً، حيث طلب منهم أبداء الرأي حول صياغة الفقرات والسلامة اللغوية لها ، ومدى انتماء الفقرة للمجال ومناسبتها لهدف الدراسة ، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة، كما تم حذف بعض الفقرات. والملحق (2) يبين قائمة بأسماء المحكمين. وقد اقترح المحكمون إعادة صياغة الفقرات لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (50) فقرة موزعة على (3) مجالات. والملحق (3) يبين أداة الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق من الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test–retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (30) فرداً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل، حيث تراوح بين (0.78– 0.84).

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ تراوح بين (0.83- 0.87) والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والاداة ككل

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
المجال الأول : تحديات التدريس	0.79	0.87
المجال الثاني: تحديات البحث العلمي	0.84	0.83
المجال الثالث: تحديات خدمة المجتمع	0.78	0.85
التحديات ككل	0.83	

المعيار الإحصائي

واعتمدت الباحثة معيار الحكم على الدرجات كالآتي:

- 1 – 2,33 فأقل درجة ضعيفة .
- 2,33 – 3,66 درجة متوسطة.
- 3,66 فأكثر درجة عالية.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

اولاً: المتغيرات المستقلة:.

الجنس وله فئتان: ذكر، أنثى.

الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة مستويات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد.

الكلية ولها فئتان: علمية، إنسانية.

سنوات الخبرة: ولها أقل من 5سنوات، 5سنوات إلى أقل من عشر سنوات، 10 سنوات فأكثر.

ثانيا: المتغير التابع:

التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.

إجراءات الدراسة:

اعتمدت الباحثة الخطوات التالية لإجراء الدراسة:

1. القيام بالأجراءات الرسمية، وذلك من خلال مخاطبة جامعتي اليرموك وجدارا، وأخذ الموافقة للحصول على كتاب رسمي، بهدف تسهيل المهمة للحصول على عدد أفراد أعضاء هيئة التدريس، وللحصول على الموافقة لإستجابة أفراد العينة على اداة الدراسة.
2. القيام بحصر مجتمع الدراسة في جامعتي اليرموك وجدارا.
3. الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
4. تطوير أداة الدراسة.
5. التأكد من صدق الأداة وثباتها.
6. تطبيق الأداة على أفراد العينة ومن ثم تحليل البيانات إحصائيا.
7. استخلاص النتائج وعرضها ومناقشتها والخروج بالتوصيات.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة استخدمت الطرق الاحصائية المناسبة، وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم ، ويعرض هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليهـا بناء على أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: "ما درجة تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات الأردنية على أدائهم لمهامهم".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافـات المعياريـة لدرجة تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجـة تـأثير التحـديات التـي يواجهها أعضاء هيئة التدريس على أدائهم لمهامهم مرتبة تنازليـاً حسـب المتوسـطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التاثير
1	1	تحديات التدريس	3.25	0.542	متوسطة
2	2	تحديات البحث العلمي	3.18	0.446	متوسطة
3	3	تحديات خدمة المجتمع	2.80	0.617	متوسطة
		التحديات ككل	3.11	0.340	متوسطة

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.80-3.25) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط ، حيث جاء مجال تحديات التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.25)، بينما جاء مجال تحديات خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة وبمتوسـط

حسابي بلغ (2.80)، وبلغ المتوسط الحسابي للتحديات ككل (3.11) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط. وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

1. تحديات التدريس:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحدي
1	8	اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة التعليمية.	4.16	0.860	عالية
2	9	ضعف المستوى الفكري والثقافي لدى طلبة الجامعة.	4.07	0.801	عالية
2	15	ضعف الطلبة باللغة الإنجليزية.	4.07	1.095	عالية
4	18	ضعف دافعية الطلبة للتعلم.	3.87	0.734	عالية
5	1	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعب المساقات.	3.74	1.054	عالية
6	16	غلبة الروتين على أجواء العمل في الجامعات.	3.68	1.069	عالية
7	12	التحاق طلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية في الجامعة.	3.66	1.036	متوسطة
8	14	ضعف إستجابة الطلبة مع عضو هيئة التدريس.	3.39	0.822	متوسطة
9	5	عدم اتخاذ الجامعة إجراءات حازمة بحق الطلبة غير المنضبطين فيها.	3.27	1.026	متوسطة
10	2	نقص الأجهزة والتقنيات المناسبة في القاعات التدريسية.	3.12	1.106	متوسطة
11	11	العبء التدريسي للأستاذ الجامعي.	3.07	1.202	متوسطة
12	13	استخدام الجامعة أساليب غير مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس فيها.	3.03	1.152	متوسطة
13	17	محدودية الاتصال والتواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب.	3.00	1.039	متوسطة
14	20	عدم كفاية المكتبة من الكتب والمراجع لإعداد الطلبة.	2.96	0.957	متوسطة
15	7	ضعف التأهيل التربوي والمهني لدى أعضاءهيئة	2.88	1.053	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحدي
		التدريس.			
16	4	انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة.	2.79	1.276	متوسطة
16	10	قلة عدد القاعات المخصصة للتدريس.	2.79	1.165	متوسطة
18	21	تكليف عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية بالإضافة إلى عمله.	2.76	0.940	متوسطة
19	6	تدريس عضو هيئة التدريس مساقات من غير تخصصه.	2.68	1.223	متوسطة
20	3	تاخر الطلبة عن المحاضرات.	2.64	0.948	متوسطة
21	19	صعوبة توفير الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.	2.61	0.817	متوسطة
		المجال ككل	3.25	0.542	متوسطة

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.61– 4.16)، حيث جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة التعليمية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.16) وهو يقابل التقدير بمستوى عال ، بينما جاءت الفقرة رقم (19) ونصها "صعوبة توفير الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.61) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط. وبلغ المتوسط الحسابي لتحديات التدريس ككل (3.25) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط أيضا.

2. تحديات البحث العلمي

جدول (5) :المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التأثير
1	32	التركيز على الأبحاث العلمية من أجل الترقية فقط.	4.21	0.944	عالية
2	26	التركيز على الأبحاث النظرية دون الأبحاث التطبيقية.	3.74	1.136	عالية
3	24	قلة الوقت المخصص للبحث العلمي مقارنة بوقت التدريس.	3.61	1.100	متوسطة
4	29	صعوبة إجراءات النشر وتعقيداتها.	3.50	1.042	متوسطة
5	30	ندرة المؤتمرات العلمية المحلية المتخصصة.	3.34	0.841	متوسطة
6	25	نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة اللازمة للبحث العلمي.	3.31	0.932	متوسطة
7	28	عدم تفعيل نظام التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.	3.28	1.170	متوسطة
8	27	عدم تقديم الجامعة تسهيلات لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها.	3.16	1.315	متوسطة
9	37	عدم توفر الدورات التدريبية لمواكبة التطورات الإلكترونية الحديثة.	3.15	0.922	متوسطة
10	36	قلة المجلات والدوريات المهتمة بنشر البحوث العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس.	3.05	0.881	متوسطة
11	34	ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعات الأردنية.	3.00	1.231	متوسطة
12	35	عدم وجود سياسات وطنية خاصة بإجراء البحوث.	2.92	1.014	متوسطة
13	22	ندرة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	2.90	1.079	متوسطة
14	33	عدم توافر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي.	2.70	1.163	متوسطة
15	31	عدم التمكن من المهارات البحثية والفنية اللازمة للبحث.	2.67	0.792	متوسطة
16	23	محدودية الموارد المخصصة للبحث العلمي.	2.33	1.255	ضعيفة
		المجال ككل	3.18	0.446	متوسطة

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (1.18- 4.21)، حيث

جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على "التركيز على الأبحاث العلمية من أجل الترقية فقط"

في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.21) وهو يقابل التقدير بمستوى عال، بينما جاءت الفقرة رقم (23) ونصها "محدودية الموارد المخصصة للبحث العلمي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.33) وهو يقابل التقدير بمستوى ضعيف. وبلغ المتوسط الحسابي لتحديات البحث العلمي ككل (3.18) وهو يقابل التقدير بمستوى أيضا.

3. تحديات خدمة المجتمع

جدول (6) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحديات خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التاثير
1	49	عدم وجود شراكة فاعلة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي.	3.00	1.095	متوسطة
2	39	عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.	2.94	0.869	متوسطة
3	42	عدم توافر برامج لخدمة المجتمع والتعليم المستمر.	2.90	0.808	متوسطة
4	46	لا توفر الجامعة بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية.	2.87	0.902	متوسطة
4	48	عدم إستخدام المؤسسة التعليمية إمكاناتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع المحلي.	2.87	1.086	متوسطة
6	44	النظرة السلبية تجاه دور الجامعة في خدمة المجتمع.	2.85	0.882	متوسطة
7	47	عدم وجود ثقافة داعمة للمشاركة المجتمعية.	2.79	0.928	متوسطة
8	43	عدم وجود تنسيق بين الجامعات الاردنية والمجتمع المحلي .	2.75	0.879	متوسطة
9	40	غياب الشفافية والكفاءة الفعالة في تقديم الخدمة للمجتمع .	2.73	0.782	متوسطة
10	41	عدم وجود خطة استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع.	2.72	0.813	متوسطة
10	50	عدم ربط الترقية الادارية والاكاديمية في الجامعات بخدمة المجتمع المحلي .	2.72	1.195	متوسطة
12	38	عدم مراعاة المناهج التعليمية لقيم المجتمع واتجاهاته.	2.67	0.598	متوسطة
13	45	عدم ربط مناهج التعليم والتدريب في الجامعات بإحتياجات المجتمع.	2.65	0.852	متوسطة
		المجال ككل	2.80	0.617	متوسطة

يبين الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.65– 3.00)، حيث جاءت الفقرة رقم (49) والتي تنص على "عدم وجود شراكة فاعلة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.00) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط ، بينما جاءت الفقرة رقم (45) ونصها "عدم ربط مناهج التعليم والتدريب في الجامعات بإحتياجات المجتمع" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.65) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط أيضا وبلغ المتوسط الحسابي لتحديات خدمة المجتمع ككل (2.80) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط.

السؤال الثاني: هل يختلف مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم بأختلاف (الجنس – الرتبة العلمية –الكلية – سنوات الخبرة) ؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس على أدائهم لمهامهم حسب متغيرات الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) :المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على ادائهم لمهامهم حسب متغيرات الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة

			تحديات التدريس	تحديات البحث العلمي	تحديات خدمة المجتمع	التحديات ككل
الجنس	ذكر	س	3.27	3.10	2.71	3.07
		ع	.517	.364	.585	.284
	أنثى	س	3.18	3.48	3.14	3.27
		ع	.626	.577	.618	.465
الكلية	علمية	س	3.17	3.06	2.50	2.96
		ع	.519	.294	.306	.226
	إنسانية	س	3.27	3.22	2.91	3.16
		ع	.548	.482	.661	.358
الرتبة	أستاذ	س	3.04	3.17	3.01	3.07
		ع	.585	.323	.578	.292
	أستاذ مشارك	س	3.34	3.19	2.72	3.13
		ع	.495	.497	.618	.362
	أستاذ مساعد	س	3.34	3.18	2.71	3.13
		ع	.497	.491	.614	.358
سنوات الخبرة	أقل من 5	س	3.25	3.36	2.94	3.20
		ع	.497	.304	.498	.370
	5- أقل من 10	س	3.27	3.15	2.63	3.07
		ع	.519	.576	.669	.391
	عشر سنوات فأكثر	س	3.21	3.01	2.90	3.07
		ع	.623	.256	.612	.159

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم لمهامهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (8) وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (9).

جدول (8) :تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة على مجالات مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس على أدائهم لمهامهم

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	تحديات التدريس	.037	1	.037	.134	0.714
هوتلنج=140.	تحديات البحث العلمي	4.414	1	4.414	28.828	0.000
ح=140.	تحديات خدمة المجتمع	7.479	1	7.479	27.087	0.000
الكلية	تحديات التدريس	.005	1	.005	.017	0.896
هوتلنج=216.	تحديات البحث العلمي	3.141	1	3.141	20.515	0.000
ح=000.	تحديات خدمة المجتمع	15.263	1	15.263	55.282	0.000
الرتبة	تحديات التدريس	6.264	2	3.132	11.501	0.000
ويلكس=881.	تحديات البحث العلمي	.925	2	.463	3.021	0.052
ح=000.	تحديات خدمة المجتمع	3.927	2	1.964	7.112	0.001
الخبرة	تحديات التدريس	1.712	2	.856	3.143	0.045
ويلكس=840.	تحديات البحث العلمي	4.604	2	2.302	15.033	0.000
ح=000.	تحديات خدمة المجتمع	3.054	2	1.527	5.530	0.004
الخطأ	تحديات التدريس	70.808	260	.272		
	تحديات البحث العلمي	39.810	260	.153		
	تحديات خدمة المجتمع	71.784	260	.276		
الكلي	تحديات التدريس	78.068	266			
	تحديات البحث العلمي	52.991	266			
	تحديات خدمة المجتمع	101.245	266			

يتبين من الجدول (8) الآتي:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الإناث، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائيا في مجال تحديات التدريس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكلية في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائيا في مجال تحديات التدريس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة في مجالي تحديات التدريس وتحديات خدمة المجتمع، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائيا في مجال تحديات البحث العلمي، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (10).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (9) :تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة على مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس على أدائهم لمهامهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.698	1	1.698	17.383	.000
الكلية	2.597	1	2.597	26.593	.000
الرتبة	.052	2	.026	.267	.766
سنوات الخبرة	1.050	2	.525	5.376	.005
الخطأ	25.391	260	.098		
الكلي	30.770	266			

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 17.383 وبدلالة احصائية بلغت 0.000. وجاءت الفرق لصالح الإناث.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر الكلية، حيث بلغت قيمــة ف 26.593 وبدلالة احصائية بلغت 0.000. وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر الرتبة، حيث بلغت قيمة ف 0.267 وبدلالة احصائية بلغت 0.766.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمــة ف 5.376 وبدلالة احصائية بلغت 0.005، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصـــائيا بــين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (10).

جدول (10)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الرتبة

		المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	استاذ مساعد
تحديات التدريس	استاذ	3.04			
	استاذ مشارك	3.34	.31*		
	استاذ مساعد	3.34	.31*	.00	
تحديات خدمة المجتمع	استاذ	3.01			
	استاذ مشارك	2.72	.29*		
	استاذ مساعد	2.71	.29*	.00	

* دالة عند مستوى الدلالة (α = 0.05).

يتبين من الجدول (10) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، في تحديات التدريس، تحديات خدمة المجتمع.

جدول (11) : المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر الخبرة

		المتوسط الحسابي	اقل من 5	5- اقل من 10	عشر سنوات فأكثر
تحديات التدريس	اقل من 5	3.25			
	5- اقل من 10	3.27	.03		
	عشر سنوات فأكثر	3.21	.04	*.06	
تحديات البحث العلمي	اقل من 5	3.36			
	5- اقل من 10	3.15	*.21		
	عشر سنوات فأكثر	3.01	*.36	.14	
تحديات خدمة المجتمع	اقل من 5	2.94			
	5- اقل من 10	2.63	*.31		
	عشر سنوات فأكثر	2.90	.04	*.27	
التحديات ككل	اقل من 5	3.20			
	5- اقل من 10	3.07	*.14		
	عشر سنوات فأكثر	3.07	*.14	.00	

* دالة عند مستوى الدلالة (α = 0.05).

يتبين من الجدول (11) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α= 0.05) بين فئتي الخبرة 5- اقل من 10 و عشر سنوات فأكثر، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة 5- اقل من 10، في تحديات التدريس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) بين فئة الخبرة أقل من 5 من جهة وكل من فئتي الخبرة 5- أقل من 10 وعشر سنوات فأكثر من جهة اخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة اقل من 5 في تحديات البحث العلمي، وفي التحديات ككل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) بين فئة الخبرة 5- أقل من 10 من جهة وكل من فئتي الخبرة أقل من 5، وعشر سنوات فأكثر من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من فئتي الخبرة أقل من 5، وعشر سنوات فأكثر في تحديات خدمة المجتمع.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشةً وتفسيراً لنتائج الدراسة والتي توصلت لها الباحث بعد إجراء التحليلات الإحصائية، والمثبتة في الفصل الرابع، ثم عرض أهم التوصيات والمقترحات ذات الصلة بنتائج الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على أدائهم امهامهم"؟

كشفت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن درجة التأثير لمجالات الأداة والأداة ككل كانت متوسطة، حيث جاء مجال تحديات التدريس في المرتبة الأولى، تلاه مجال تحديات البحث العلمي، وجاء مجال تحديات خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة، وتتفق النتيجة السابقة مع اغلب الدراسات السابقة التي تناولت المشكلات أو الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس؛ مثل دراسة الشرع و الزعبي (2010) ودراسة السرو والزعبي (2009) ودراسة العبد اللطيف (2008) ودراسة فريوان (2004) ودراسة النوح (2004)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى جملة من المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بعضها يتعلق بالجانب الأكاديمي وبعضها الآخر يتعلق بالبحث العلمي.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة بدرخان (2008) والتي كشفت وجود مشكلات بدرجات عالية يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة العمايرة (2003) والتي كشفت عن النتائج وجود مشكلات أكاديمية حادة في مجالات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس.

وضمن مجال" تحديات التدريس" والتي تنص على "اهتمام الطلبة بالعلامة أكثـر مـن المادة التعليمية" في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة التي تنص "صـعوبة تـوفير الكتـب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة" بالمرتبة الأخير.

وتبدو النتيجة السابقة منسجمة مع الواقع الأكاديمي لأغلـب الجامعـات، فـلا يـزال الاختبار وما يتعلق به هو المقياس الأكثر انتشاراً بين أعضاء هيئة التدريس لتقييم الطلبة، كما أن الاختبارات لا زالت تحتل المرتبة الأولي في قائمة أولويات الطالب الأكاديمي باعتبارهـا شرطا للنجاح في المساق. كل ذلك يفرض على الطلبة اهتماما خاصا بالاختبـارات كونهـا الأساس للحصول على العلامة في المساق. وهناك قضية جديرة بالاهتمام والبحث وهـي أن ازدحام قاعات المحاضرات بالطلبة، تشكل عائق أمام عضو هيئة التدريس لتكلـف الطلبـة بالبحوث وتدريبهم عليها لان العدد الهائل للطلبة يتطلب من عضو هيئة التدريس جهداً كبيراً لمتابعة الطلبة أثناء كتابتهم للبحوث. ومن شأن ذلك كله أن يجعل العلامة التي يحصل عليهـا الطالب محط اهتمام الطالب وعضو هيئة التدريس والمجتمع كذلك.

وفيما يتعلق بالفقرة التي حصت على المرتبة الأخيرة وهي("صـعوبة تـوفير الكتـب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة")، فيمكن القول بأن اهتمام الطلبة بالعلامة يجعلهم يلجئون إلى المخلصات والشروحات والتي من شانها أن تقـدم المادة العلمية للطالب بصورة مركزة ومختصرة، ناهيك عن لجوء بعض الطلبة إلـى فكـرة الدروس الخصوصية أو استعمال أساليب أخرى في سبيل الحصول على العلامة المناسـبة، وهذا الوضع يقلل من زيارة الطالب للمكتبة ويقلل من فرصة اطلاعه على القراءات الإضافية للمادة المقررة.

وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت إليه دراسة السرو والزعبي (2009) والتي بينت، أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة.

كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة فريوان (2004) والتي أظهرت أن من جملة المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس تتعلق بالطلبة.

- **وضمن مجال تحديات البحث العلمي،** فقد جاءت الفقرة التي تنص على "التركيز على الأبحاث العلمية من أجل الترقية فقط" في المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرة التي تنص على محدودية الموارد المخصصة للبحث العلمي" بالمرتبة الأخيرة، ولعل ذلك يرجع إلى عدم وجود مخصصات ميزانية مستقلة مشجعة للبحث العلمي.

وتعزو الباحثة النتيجة السابقة إلى أن ترقية عضو هيئة التدريس من رتبة لأخرى لا تتم ألا أذا انجز عضو هيئة التدريس عدداً معيناً من البحوث خلال فترة زمنية معينة، ومن جهة أخرى فإن بقاء عضو هيئة التدريس في الجامعة مرهون بإنجازه لجملة من البحوث، كل ذلك يفرض على عضو هيئة التدريس تحدياً كبيراً يتعلق بضرورة انجاز تلك البحوث بسرعة، وأخيرا فقد يمكن القول بأن اغلب البحوث التي ينجزها أعضاء هيئة التدريس تواجه تحديات أخرى يتعلق ببعض سياسات المجالات العلمية المحكمة والتي يتطلب النشر فيها وقت زمنياً. طويلا، كل ذلك من شانه أن يجعل من عضو هيئة التدريس مهتماً بالشكل العلمي للبحث أكثر من اهتمامه بالمضمون.

وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت إليه دراسة الشرع و الزعبي(2010) والتي بينت أن من ابرز التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تتعلق البحث العلمي.

كما تتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت اليه دراسة أجرى الحلو (2003) التي أظهرت أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات (المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي).

وضمن مجال **تحديات خدمة المجتمع** جاءت الفقرة التي تنص على "عدم وجود شراكة فاعلة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي" في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "عدم ربط مناهج التعليم والتدريب في الجامعات باحتياجات المجتمع" بالمرتبة الأخيرة.

وتبدو النتيجة السابقة منطقية إلى حد ما فغياب الشراكة الحقيقية بين مؤسسات المجتمع المتنوعة يفرض تحديا على أعضاء هيئة التدريس، لأن غياب الشراكة يعني بالضرورة أن عمل عضو هيئة التدريس يقتصر على الجانب الأكاديمي فقط ؛ ولا يتعداه إلى دور فاعل في المجتمع سواء على صعيد نشر الوعي بين أفراد المجتمع أو على صعيد إشراك أعضاء هيئة التدريس على الانخراط في التخطيط لبرنامج تطوير المجتمع المحلي بل المشاهد أن كل مؤسسات المجتمع تعمل بانعزال عن باقي المؤسسات الأخرى ولا يوجد بينها أي تكامل بينهما مما يشكل تحديا أمام اعضاء هيئة التدريس يتمثل بعدم إستفادة المجتمع المحلي من خبرات أعضاء هيئة التدريس في قضاياه المختلفة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يختلف مستوى تأثير التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على ادائهم لمهامهم بأختلاف (الجنس -الرتبة العلمية - الكلية - سنوات الخبرة)؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال ما يلي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الإناث، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائيا في مجال تحديات التدريس. وتعزو الباحثة النتيجة السابقة إلى طبيعة حركة الاناث في المجتمع العربي بشكل عام والمجتمع الاردني على وجهة الخصوص حيث تمنع العادات والقاليد السائدة من انخراط المرأة في القضايا الاجتماعية بشكل عام ، فمحدودية حركة المرأة في المجتمع تشكل تحدياً أمام المرأة تحول دون الاستفادة من خبراتها ومهاراتها الاكاديمية في خدمة المجتمع، ومن جهة أخرى وفيما يتعلق بالبحث العلمي فيمكن القول بأن البحث العلمي يتطلب نوعاً من التفرغ لانجاز البحوث بطريقة سليمة، وبالنظر إلى واقع المرأة يلاحظ بأنها لا تتفرغ بشكل كامل بسبب الإرتباطات الناجمة عن متطلبات الأسرة وما يتعلق بها كل ذلك يشكل تحديا أمام المرأة خاصة في مجال انجاز البحوث.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكلية في مجالي تحديات البحث العلمي وتحديات خدمة المجتمع، وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائيا في مجال تحديات التدريس. وتعزو الباحثة النتيجة السابقة الى طبيعة البحوث الانسانية والعلمية، اذا الملاحظ أن البحوث العلمية تحظى برعاية ودعم الجامعة ، كما أن شروط ومستلزمات تلك البحوث مثل" المختبرات، التجارب" متوفرة وبدرجة تتيح لاعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية انجاز بحوثهم ضمن مستوى متقدم، وهذا بخلاف البحوث التابعة للكليات الانسانية والتي تعاني من مشكلة

الدعم أو من توافر مستلزمات تلك البحوث، ومن ناحية أخرى فإن أغلب البحوث التابعة للكليات الانسانية يغلب عليها الطابع الميداني، ومع الاخذ بعين الإعتبار مشكلات تطبيق أداوات تلك البحوث وتعاون الجهات ذات العلاقة، فإن التحدى الذي يواجهة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الانسانية أكبر منه في الكليات العلمية لذا كانت الفروق لصالح الكليات الانسانية.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) لاثر الرتبة "بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، واثر متغير الخبرة بين" وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة 5- أقل من 10 من جهة وكل من فئتي الخبرة أقل من 5، وعشر سنوات فأكثر من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من فئتي الخبرة أقل من 5" في تحديات التدريس وهي تحديات خدمة المجتمع. والنتيجة السابقة تشير إلى أن اعضاء هيئة التدريس من ذوي الرتبة الأقل يواجهون تحديا أكبر ، وربما يعزى ذلك إلى أن الرتبة العلمية تؤدي دوراً كبيراً في إضافة إنجاز البحوث واتقانها، كما أن الرتبة العلمية تعطى لعضو هيئة التدريس المرونة وتسمح له بنشر إنجازاته العلمية في أكثر من مجال، وهذا بخلاف الرتبة العلمية الأقل.

التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة فإن الباحثة توصي بالاتي:

1. ضرورة العمل الحد من التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باعتبارها تؤثر على ادائهم لمهامهم الوظيفية من خلال عمل خطة إستراتيجية تحاول التخفيف من التحديات والإهتمام بالبرامج التدريبية.
2. ضرورة العمل على تبني سياسية محددة المعالم تعمل على التخلص من الروتين الإداري الخاص بنشر البحوث، مما يتيح لاعضاء هيئة التدريس نشر بحوثهم العلمية دون تاخير .
3. زيادة الدعم المادي للجامعات والعمل على دعم البحوث الخاص باعضاء هيئة التدريس، مما يعزز لديهم الدافعية لإنجاز البحوث المنتجة.
4. العمل على زيادة الشراكة بين المجتمع المحلي والجامعات مما يتيح الفرصة للاستفادة من خبرات اعضاء هيئة لالتدريس بما يعود على المجتمع بالنفع.
5. إجراء المزيد من الدراسات على للوصول إلى صورة متكاملة عن التحديات التي تواجه اعضاء عيئة التدريس في الجامعات الاردنية للوصول إلى صورة متكاملة عن طبيعة التحديات وأبعادها المختلفة تمهيدا للعمل على التخلص منها، ويمكن إجراء دراسة مستقبلية أخرى مشابهة يؤخذ فيها رأي أفراد من المجتمع المحلي أو رؤوساء الجامعات أو نواب رؤوساء الجامعات أو أعضاء مجالس الأمناء.

المراجع

أ- المراجع العربية

الإبراهيم، عدنان بدري.(1994). **المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

إبراهيم، مجدي عزيز وحسب الله، محمد.(2002). **التفاعل الصفي (مفهومه تحليله- مهاراته).** القاهرة: عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

ابن منظور. (1998). **لسان العرب. بيروت**، الطبعة الأولى: دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع.

أبو عاشور، صالح. (2005). **الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية.** أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة اليرموك: إربد ، الأردن.

أبو مغلي، سميح والتل، سعيد وجعنيني، نعيم وحمدي، نزيه وشريم، رغدة والصريع، طالب وعبد الرحمن، هاني وعدس، عبد الرحمن وعليان، خليل والعمري، خالد والعناني، محمد والكلوب، بشير ومرعي، توفيق ومنيزل، عبدالله والهمشري، عمر.(1997). **قواعد التدريس في الجامعة.** عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

أبو مغلي، سميح. (2000). تطوير التعليم العالي/ نظرة مستقبلية. في شادية التل(محرر)، **التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح.** عمان: جامعة الزرقاء الأهلية، ص ص 656 – 657.

أبو ناهية، صلاح والنابلسي، نظام. (1996). مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. **مجلة جامعة الأزهر(العلوم الإنسانية)** ،1 (1):157 -198.

أبو نوار ، لينة و بوبطانة عبد الله .(1990). الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية. **مجلة التربية الجديدة**، 17 (51):121-145.

أحمد، مروه . (1994). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة تدريس في عدد من الجامعات الأردنية .**مجلة اتحاد الجامعات العربية، 3**(29): 176-212.

الاحمري، تركي.(2010). **الضغوط المهنية التي يواجهها مديرو وموظفو دوائر الخدمات والتشغيل في الجامعات السعودية وأثرها على أدائهم الوظيفي.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

اسماعيل، محمد. (2010). تقويم أداء المدرّس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. **مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية**، العراق،2 (3):642-678.

الفضل، ليلى.(1987). مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي. **رسالة الخليج العربي، 8**(23): 312 – 315.

البخيت، محمد عدنان (محررا). (1997). **أوضاع البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الأردنية.** عمان: الجمعية العلمية الملكية.

بدران، عمر وبندر، فائح.(2000). البحث العلمي والتعليم العالي في الأردن، في شادية التل(محرر)، **التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح**. عمان: جامعة الزرقاء الأهلية.

بدرخان، سوسن .(2008). المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي. **مجلة جرش للبحوث والدراسات، 3**(3):9-41.

بركات، زياد.(2009). **استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**.استرجعت من الإنترنت بتاريخ5/تشرين الثاني/2012، من المصدر ، **www.qou.edu/arabic/ziadBarakat/r3_drZiadBarakat.pdf**

بلال، محمد حلمي (1996). **البحث العلمي في الجامعات وأهدافه ومستقبله**. بحث مقدم لمؤتمر جامعة القاهرة المنعقد في23- 24 نيسان، 1994 ، ص 53، القاهرة :مطبعة جامعة القاهرة.

بوملحم، أحمد.(1999). **أزمات التعليم العالي من وجهة نظر تتجاوز حدود القطار**. عمان: دار الفكر العربي، بيروت مج 4، ع (9)، ص ص 2-35.

التل، أحمد.(1998). **التعليم العالي في الأردن**. عمان: منشورات لجنة تاريخ الأردن.

التل، شادية، وأبو بكرة، عصام. (1997). **تطوير مقياس للأمن النفسي في إطار إسلامي،** مجلة أبحاث اليرموك : سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية13(2) :9 -20.

جابر، قاسم. (1999). الجامعة والتنمية: خدمات متبادلة. **مجلة الفكر العربي، بيروت: 1**(98): 128 - 143.

الجامعة الأردنية.(2004). **منشورات مكتب الاستشارات وخدمة المجتمع** .عمان: وزارة التعليم العالي.

جامعة اليرموك.(2003). **التقرير السنوي للعام الجامعي (2002 /2003)**. إربد: وزارة التعليم العالي.

جامعة مؤتة. (2003). **مسيرة دائمة في خدمة الإنسان وبناء الوطن**، دائرة العلاقات العامة، الكرك، وزارة التعليم العالي. القاهرة :دار النهضة العربية.

جرادات، محمود.(2001). **التوقعات المستقبلية للتعليم العالي الجامعي الرسمي في الأردن**. أطروحة دكتوراه غير منشورة بغداد، العراق.

الجرجاوي، زياد و وحمّاد، شريف (2005). **معوقات البحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة ودور الجامعة في تطويره**. بحث مقدم لندوة واقع البحث العلمي وآفاق تطويره في جامعة القدس المفتوحة وتم عقده في مدينة رام الله في 8 تموز2005.

جلمبو، هشام عمر و فرج الله،عبد الكريم. (2011) . **دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية**. بحث مقدم إلى مؤتمر البحث العلمي مفاهيمه ..أخلاقياته.. توظيفه بالجامعة الإسلامية. في الفترة من 10-11 أيار، 2011.

الجوهري، محمد.(1996). **وضعية الجامعات الخاصة في جمهورية مصر العربية، والجامعات الخاصة في البلدان العربية**. عمان: منتدى الفكر العربي.

حامد، محمد عبد السلام.(1993).**النمو المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية المصرية: دراسة تقويمية**. بحث مقدم لمؤتمر كلية التربية في الوطن العربي في عالم متغير، الجمعية المصرية -جامعة عين شمس، المنعقد في 27 – 28/أب/1993.ص486.

حداد، يحيى فايز.(2001). إشكالية البحث العلمي والمجتمع. **مجلة العلوم الإنسانية: جامعة البحرين، 4**(4): 264-297.

حسانين، سيد أبو بكر.(1995). **الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي**. ليبيا: دار الفكر.

الحلافي، طامي.(2010). **تأهيل أعضاء هيئة التدريس للوظائف الإدارية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظرهم**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.

الحلو، غسان حسين .(2003). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية**، 17(2):101-134.

حمدان، رشا.(2010). **ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض، المملكة العربية السعودية.

حمودي، ليث. (2008). مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجامع بصورة شاملة. **مجلة البحوث التربوية والنفسية**، 1(30): 193-220.

الحوامدة، نضال ، والفهداوي، فهمي.(2002) .أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي : دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات :سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، 17(2):165-200 .

حياوي، موفق(1987). دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، 3 (22): 78- 123.

الخشاب، عبد الإله والعناد، مجذاب بدر.(1999). الجامعة المنتجة ودورها في تعزيز التمويل الذاتي – تجربة جامعة بغداد. **جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية**، الأردن 9-10 آذار 1999.

خصاونة، لانا عبد الكريم.(2000). **تقديرات طلبة جامعة اليرموك للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الخطيب ، أحمد.(2001) **الإدارة الجامعية دراسات حديثة.** إربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

الخطيب ، أحمد.(2006) **الإدارة الجامعية دراسات حديثة.** إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

الخطيب، أحمد والمعايعة، عادل.(2006). **الإدارة الإبداعية للجامعات – نماذج حديثة**، عمان: جدارا للكتاب العالمي.

الخطيب، أحمد وعرسان، محمد. (1994).تطوير معايير لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية. **مجلة اتحاد الجامعات العربية،4** (29): 114- 139.

الخطيب، أحمد.(1997). **الإدارة التربوية في الوطن العربي: التحدي وآفاق المستقبل.** عمان: سلسلة دراسات عمان.

الخليلي، خليل .(1991). مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. **دراسات تربوية**، 6 (35): 277 – 295.

درة، عبد الباري.(2001). **التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح/فكر تربوي.** عمان: دار الفارس للنشر والتوزيع.

دياب، سهيل.(2006). **المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين(أدواره المتوقعة– سماته ومقوماته).** بحث مقدم للمؤتمر العلمي الذي تنظمه جامعة الإسراء الخاصة تحت عنوان:المعلم في الألفية الثالثة– رؤية آنية ومستقبلية، المنعقد في كانون الثاني2006.

راوية، حسن.(2001). **إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية).** القاهرة. الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر.

الربيعي، سعد بن حمد.(2008). **التعليم العالي في عصر المعرفة – التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل.** عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الرشيدي، بشير صالح. (1992). **الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت والتحديات المعاصرة.** الندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الكويت، الكويت، 21– 23كانون الأول.

الريس، محمد نضال. (1992). وجهة نظر حول دور البحث العلمي الجامعي في التنمية. **مجلة التعريب**، 3 (3): 97-99.

الزبيدي، صباح. (2008). **دور الجامعات العربية في بناء مجتمع المعرفة في ضوء الإرهاب المعلوماتي** :نظرة نقدية. ورقة علمية مقدمة في مؤتمر جامعة الحسين بن طلال الدولي تحت شعار الإرهاب في العصر الرقمي.

زيتون، حسن. (2001). **مهارات التدريس(رؤية في تنفيذ التدريس)** .القاهرة: عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

السرور ممدوح و الزعبي، إبراهيم. (2009). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. **دراسات:العلوم التربوية**، 36 (3): 277-278.

السعود، راتب والسلطان، سوزان . (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 9(4):34 - 57.

السلمي، علي(2001). **مداخلة حول الجامعات الأردنية والبحث العلمي**، ندوة منتدى عبد الحميد شومان،عمان.

السيد، لمياء .(2002). **العولمة ورسالة الجامعة رؤية مستقبلية**. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع.

شاتوك، مايكل(1995) ، **المهددات الداخلية والخارجية لجامعة القرن الحادي والعشرين**، تعريب هند مصطفى، مجلة عالم الفكر، المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول والثاني، ص50.

شاهين، محمد.(2004). **التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي.** ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله 3-5/حزيران/2004.

الشبل ، صالح .(2009). تأثير **تنقية شبكة الإنترنت في حصول الباحثين على المعلومات لأغراض البحث العلمي.** رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

شحاته، حسن. (2001). **التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق.** القاهرة: مكتبة الدار العربية للطباعة والنشر والتوزيع.

الشديفات، محمد مصطفى.(2004). **المهارات التدريسية والاتجاهات العلمية لدى طلبة التربية العملية، تخصص معلم مجال العلوم العامة بجامعة اليرموك وعلاقتها بتحصيلهم العلمي،** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الشرع، إبراهيم والزعبي، طلال.(2010) مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية. **مجلة دراسات الجامعة الأردنية، 38**(2): 122-144.

الشعيلي، سعود بن حارب.(2001) . **المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد ، الأردن.

الصرايرة، خالد أحمد.(2011) .الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. **مجلة جامعة دمشق** 27(2): 605 -612.

الصطوف، محمد.(2011). **البحث العلمي في الوطن العربي وآفاقه المستقبلية لخدمة وتطوير التنمية البشرية** . المؤتمر العربي الأول للبحوث الإدارية والنشر 3 – 4/ نيسان ، سلطنة عمان، ص 315.

الصفدي ، محمد ، صالح ، غالب عوض (2001). **البحث العلمي والتنمية الإدارية في الوطن العربي: الواقع والتطلعات المستقبلية** . المؤتمر العربي الأول للبحوث الإدارية والنشر 3-4 / نيسان، سلطنة عمان.

العبادي، محمد حميدان.(2002). طرائق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عمان ومبررات استخدامها، **مجلة العلوم التربوية**، كلية التربية، جامعة قطر، العدد(2)، يونيو، 2002، ص ص 81 – 120.

العبادي، هاشم والطائي، يوسف والأسدي، أفنان.(2008). **إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر**.عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

العبادي، هاشم والطائي، يوسف.(2011). **التعليم الجامعي من منظور إداري**. عمان : دار البيان العلمية للنشر والتوزيع .

عبد الحي، رمزي. (2005). **محددات التعليم العالي الإلكتروني ومبرراته ووسائطه**. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.

العبد الغفور، فوزية .(2002). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. **رسالة الخليج العربي.** 23 (85): 89 – 128.

العبد اللطيف، لطيفة عبد العزيز .(2008). الملخصات البحثية بمركز بحوث، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، استرجعت من الإنترنت بتاريخ 27/تشرين الثاني/2012 من الموقع

www. repository.ksu.edu.sa/jspui/handle/123456789/16476

عبد المحسن، توفيق محمد .(2002). **تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد.** الإسكندرية : دار الفكر العربي.

العتيبي، شيمة.(2010). **المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية السعودية المفتوحة فرع المملكة العربية.** رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، السعودية.

عريفج، سامي سلطي (2001). **الجامعة والبحث العلمي.** عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

علام، صلاح الدين. (1991) .أثر خصائص المعلم الجامعي والطالب والفصل في تقييم الطلاب لفاعلية أداء معلمي المقررات التربوية. **مجلة التربية:جامعة الأزهر،** 3(18)، 52- 78.

العمايرة، محمد . (2003). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في.جامعة الإسراء الخاصة، **مجلة اتحاد الجامعات العربية،** 4(42): 293-327.

العمايرة، محمد حسن .(2006). تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم. **مجلة العلوم التربوية والنفسية،** 7(3): 96-122.

العمرات، محمد.(2005). **بناء مقياس لتقييم كفاية الدراسات العليا في التربية في الجامعات الأردنية الرسمية** . أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العمري، خالد يوسف.(1995). **آفاق وتطلعات حديثة للتعليم الجامعي، منظور تربوي أبو ظبي: بحث مقدم إلى مؤتمر تربية الغد في العالم العربي** – رؤى وتطلعات، كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة، نيسان، 1995، ص ص 24-27.

عيسى، إبراهيم محمد.(2000). دور هندسة القيمة في ترشيد تكلفة التعليم الجامعي. **مجلة إتحاد الجامعات العربية، 3**(3): 20-25.

غنيمة، محمد متولي.(2000). **أساسيات تمويل البحوث التربوية في الوطن العربي.** ورشة عمل حول تطوير البحث التربوي في التعليم النظامي ومحو الأمية وتعليم الكبار في الوطن العربي، تونس، 10/6آذار2000.

فؤاد، علي.(1999). **محاضرات في التنمية الريفية.** القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

فتحي، أنيس.(2005). **الإمارات إلى أين ..استشراف التحديات والمخاطر على مدى 25 عاماً.** أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والإعلام.

الفرا ، ماجد محمد. (2004). الصعوبات التي تواجه البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بمحافظات غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. **مجلة الجامعة الإسلامية ، 12**(1): 3-23.

فرحان، اسحق.(2000). **تنظيم قطاع التعليم العالي في الأردن. في شادية التل (محرر)، التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح** . عمان: جامعة الزرقاء الأهلية.

فريوان، عبد السلام.(2004). المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر في ليبيا. **المجلة العربية للتربية**، 9(1):23 -45.

فلمبان، آمال.(2002). **معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي.** دراسة مقدمة إلى ندوة تطوير المعلم الجامعي، 1 /2/نوفمبر 1999م. الرياض: مركز البحوث جامعة الملك سعود، ص ص 255 - 284.

قراعين، خليل.(2000). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، **دراسات العلوم التربوية**، 27(2): 122-145.

قنبر، محمود.(2006). **دراسات في التعليم الجامعي**. عمان: جدارا للكتاب العالمي.

كاظم، علي، والجمالي، فوزية.(2004). معوقات البحث العلمي في جامعة السلطان قابوس ومقترحات حلها. المجلة العربية للتربية: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 24 (1): 45-84.

كمال، مروان.(1983). **مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي.** ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض :المملكة العربية السعودية من الفترة بين 14-17 أيار، 1983. ص 1-10.

الكندري، جاسم يوسف، وإبراهيم، علي محمد. (1990). تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، **رسالة الخليج العربي**، 1(34): 37-72.

اللقاني، احمد وعلي، احمد.(1999). **معجم المصطلحات- التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس.** القاهرة: عالم الكتب.

ماتيرو، بربارا؛ وموانجي، آنا؛ وشلتي، رث .(2000). **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطايبة، عمان، الطبعة الأولى: دار الشروق للنشر والتوزيع.

المجيدل، عبد الله.(1999). المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. **مجلة جامعة دمشق، 5** (3):43 - 95.

المجيدل، عبد الله، وشماس سالم.(2010). معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (دراسة ميدانية – كلية التربية بصلالة أنموذجاً). **مجلة جامعة دمشق** ، 26(1+2): 17-18.

محافظة، سامح والمقدادي، محمد. (1998) .المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، 6(33): 5-47.

محافظة، سامح.(2002). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 7**(8): 247 - 299.

محافظة، علي.(2000). ملاحظات على واقع التعليم العالي في الأردن. في شادية التل(محرر)، **التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح**.(ص ص 33-34). عمان: جامعة الزرقاء الأهلية.

محضر، حسين عبد الله.(2001). **الجديد في الإدارة التربوية**. جدة: دار الشروق للنشر والتوزيع.

محمد، عنتر لطفي .(1994). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية. القاهرة : **دراسات تربوية – رابطة التربية الحديثة، 10** (37) : 177- 235.

محمد، عنتر لطفي. (1995) . معوقات البحث العلمي بالجامعة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وسبل تطويره، **مجلة التربية المعاصرة**، (36): 1-54.

مرسي، محمد منير. (2002). **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية**. القاهرة: عالم الكتب.

مرسي، محمد منير.(1992). **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر**. القاهرة: دار النهضة العربية.

مساعدة، وصفي.(2007). **دور كليات التربية في الجامعات الأردنية في خدمة المجتمع**. رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة اليرموك، إربد – الأردن.

مصطفى، أحمد سيد .(2002). **المدير وتحديات العولمة، إدارة جديدة لعالم جديد**. القاهرة: دار النهضة العربية.

ملحم، سامي.(2003). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

النجار، مصلح وعمرو، عايد(محررين).(2003). **المؤتمر الأول للبحث العلمي في الأردن 25-26/تشرين أول/2003**. جمعية أصدقاء البحث العلمي في الجامعات الأردنية، عمان.

النوح، مساعد .(2004). مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية **مجلة رسالة الخليج العربي** ،3 (98) جامعة الملك سعود، استرجعت من الانترنت بتاريخ 20 تشرين الثاني 2010 من الموقع www.abegs.org/sites/research/doclib2/2-98.doc

الهادي، شرف إبراهيم .(1991). **المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعتي أم القرى وصنعاء (دراسة مقارنة)**. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى ، مكة المكرمة، السعودية.

الهزايمة، فاضل.(2010). **دور إدارات الجامعات الأردنية في تفعيل البحث العلمي ومقترحات للتطوير**.أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

هواري، معراج .(2008). المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر . **المجلات الأكاديمية العلمية لجامعة الموصل**، 5(11): 189 - 230.

الهويدي، زيد.(2002). **مهارات التدريس الفعال**. العين: دار الكتاب الجامعي.

اليافعي، نعيم.(2000). **مفهوم الجامعة**. دمشق: الأوائل للطباعة والنشر.

ياقوت، محمد مسعد.(2007). **أزمة البحث العلمي في مصر والوطن العربي**. القاهرة : دار النشر للجامعات.

يعقوب، أحمد خضير.(1999). تجربة جامعة جوبا كجامعة منتجة وإسهامها في النهضة الصناعية. **ندوة الجامعة المنتجة، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية**، الأردن، 9 - 10 /آذار 1999.

ب- المراجع الأجنبية:

Arther, D. (1996). **The New Community Organization.** New York: Cromell .

Badu, E. (2003). The African Corporate Culture: an obstacle to effective Community Services in Ghanaian University Libraries. **Library Management, 32**(5): 212-220

Barnett, R.(1991).**Linking Teaching and Research: A Critical Inquiry. Behavior**. New Jersey: Prentice Hell. Inc.

Bozemen, B., & Lee, S.(2005) **.The Impact of Research Collaboration on scientific productivity.** Annual meeting of the American Association For The Advancement Of Science. Denver ,co. WWW,rvm. Gatech. Edu.

Duderstadt. J. (2000). **A University for the 21st Century**. Michigan: the University of Michigan Press.

Galan, Y., & Reek., T. (2000). Faculty members challenges in higher Education. **Journal of higher Education,** 1(1): 20-45.

Harris, W., & Thagard, A. (2001). University - Based Planning : Faculty Advocacy Roles**. The Western Journal of Black Studies, 25**(4): 189- 192.

Howard, D., & Greenberg, J .(2002) The Role Student Health Centres in Community University. **Journal of Black Studies, 25**(4):189-192.

Kuklinski, A.(2001) The Role of Universities in stimulating Regional Development and Education Global Elites. **Higher Education in Europe, VI**(3): 101-167.

Leo, G. (1993). **Higher Education Policy. An international comparative perspective.** Netherlands: Pergamon, Press.

Manzoor, M., Usman, M., Naseem, A., & Safiq, M. (2011). A Study of Job problmes and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan. **Global Journal of Management and Business Research, 11(9):** 51-71.

McGongnigle, D., Mastrain,K,. Farcus, N., Eggers, R.M., & shoop, L.(2000). Nurturing Faculty: AN Old Concept? **Journal of Academic Leadership, 2** (1): 212-232.

Naderi, E. (1997) .**An analysis of critical current issues and problems of Higher Education in Iran**. Faculty of the Graduate school, southern California University, Los Angeles, California.

Neumann, R.(2000). Communication student evaluation of teaching results: Rating interpretation guides (RIGS). **Assessment and Evaluation in Higher Education,** 25 (2) :121-134.

Orata, P.(1999). The problem of Professor of Education. **The Journal of Higher Education,**19(1): 589-598.

Petty, G., & Hatcher, L., (1991). Job satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and universities," **Journal of Studies in Technical Caucus,**13(4): 361-367.

Rock, L. (2000). Effective crisis Management Planning. **Higher Education, 23**(3): 234-267.

Ross,N.(1995) **Community Organization Theory and Principles**. New York:Harger and Brothers.

Saba, I. (2011). Measuring the Job problems Level of the Academic Staff in Bahawalpur Colleges. International **Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 1(1):**2-8.

Settle, K. .(1993). A Study of Superintendent and Principal Perceptions of Selected Criteria for Evaluation High School Principals", **Dissertation Abstracts International, 54**(9): A5419.

Slick, E. (1999). "Present problems and future challenges of the Korea National Open University". **ERIC**, ED ERIC, ED431910.

Wagner, I., John, A. &Hollenbeck, J. R. .(1992). Organizational results: Rating interpretation guides (RIGS), **Assessment and Evaluation in Higher Education**, 25 (2):121-134.

Watkins, D., & Thomas, B. (1991). Assessing Teaching Effectiveness: An India Perspective. **Assessment and Evaluation in Higher Education, 16** (3): 185-198.

William, B. (1996). **Performance Measurement: Evaluations and Incentives**, Boston: Harvard Business School Press.

Wongwanich, G., & and Bowarnkitiwong, O. (2009). Evaluation of Faculty. Evaluation in schools of Library and information science In: **Educational of Library and Information Science,60**(23): 2-14.

Yoshimura, Z.(2010). Female faculty members' status in University. **Journal of Higher education, 3**(4): 132-156.

الملاحق

الملحق رقم(1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

جامـــــعة اليرموك
كلـــية التربيـــــة
قسم الإدارة وأصول التربية

الأستاذ الدكتور/ الدكتورة.......................................المحترم/ المحترمة

"تحية طيبة وبعد "

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية "، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية في جامعة اليرموك. ونظرا لما تتمتعون به من معرفة وخبرة في هذا المجال فان الباحثة تضع بين أيديكم هذه الإستبانة والتي تهدف إلى التعرف على التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية ، يرجى من حضرتكم التكرم بقراءتها وإبداء الملاحظات والمقترحات من حيث :

1. مدى دقة وسلامة الصياغة اللغوية
2. مدى مناسبة وملاءمة الفقرات لما وضعت من أجله
3. إضافة فقرات أو حذفها
4. أي مقترحات أو تعديلات ترونها مناسبة

شاكرين تعاونكم

الباحثة
سهير فيصل أبو الرب

فقرات الاستبانة

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		إنتماء الفقرة للمجال		الملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
	تحديات التدريس					
.1	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعب(المساق).					
.2	خلو القاعات الدراسية من الأجهزة والتقنيات المناسبة.					
.3	تأخر الطلبة عن المحاضرات لاعتبارات فنية وإدارية.					
.4	انخفاض نسبة المدرسين الى الطلبة.					
.5	عدم اتخاذ الجامعة إجراءات حازمة بحق الطلبة غير المنضبطين فيها.					
.6	عدم وجود مراجع كافية في المكتبات.					
.7	تدريس عضو هيئة التدريس مساقات من غير تخصصه.					
.8	الإنشغال ببعض الأعمال الإدارية.					
.9	غياب التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس.					
.10	اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة التعليمية.					
.11	ضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة.					
.12	قلة عدد القاعات المخصصة للتدريس.					
.13	التدريس المختلط يؤثر سلبا على عملية التدريس.					
.14	زيادة العبء التدريسي للأستاذ الجامعي.					
.15	التحاق طلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية في الجامعة.					
.16	استخدام الجامعة أساليب غير مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس فيها.					
.17	عدم الموضوعية عند تقييم الجامعة أداء عضو هيئة التدريس فيها.					
.18	التدريس المختلط يؤثر سلبا على عملية التدريس.					
.19	اعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس.					
.20	ضعف الطلبة باللغة الانجليزية.					
.21	غلبة الروتين على أجواء العمل في الجامعات.					
.22	محدودية الاتصال والتواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب.					
.23	ضعف دافعية الطلبة للتعلم.					
.24	عدم توفير الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.					
.25	عدم كفاية المكتبة من الكتب والمراجع لاعداد الطلبة.					
.26	الإنشغال في بعض الأعمال الإدارية للكلية.					

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		إنتماء الفقرة للمجال		الملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
	تحديات البحث العلمي					
.27	عدم التشجيع على المشاركة في الندوات والمؤتمرات					
.28	قلة الموارد المخصة للبحث العلمي					
.29	قلة الوقت المخصص للبحث العلمي مقارنة بوقت التدريس					
.30	نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة اللازمة للبحث العلمي					
.31	صعوبة النشر في المجلات العلمية المحكمة					
.32	عدم وجود حوافز كافية لتشجيع البحث العلمي					
.33	التركيز على الأبحاث النظرية دون الأبحاث التطبيقية					
.34	عدم تقديم الجامعة تسهيلات اعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها					
.35	عدم تفعيل نظام التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس					
.36	عدم توفر المساعدة الفنية الضرورية لاجراءالبحثوث.					
.37	عدم الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتنميته باعتباره محور العملية التعليمية.					
.38	صعوبة إجراءات النشر وتعقيدها، وقلة المجلات والدوريات التي تهتم بنشر البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.					
.39	ندرة المؤتمرات العلمية المحلية المتخصصة.					
.40	توفر القدرة الفنية والمهارات اللازمة للبحث					
.41	التركيز على الأبحاث العلمية من اجل الترقية فقط.					
.42	عدم توفر الوقت الكافي للقيام بالأبحاث					
.43	عدم توفر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي.					
.44	ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعات العربية.					
.45	عدم وجود سياسات وطنية خاصة بإجراء البحوث.					

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		إنتماء الفقرة للمجال		الملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
	تحديات خدمة المجتمع					
.46	عدم وجود تنسيق بين دائم بين الجامعة والمجتمع المحلي.					
.47	عدم مراعاة المناهج التعليمية لقيم المجتمع.					
.48	عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.					
.49	عدم لشفافية والكفاءة الفعالة في تقديم الخدمة للمجتمع .					
.50	عدم وجود خطة استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع.					
.51	عدم وجود برامج لخدمة المجتمع والتعليم المستمر.					
.52	عدم وجود تنسيق بين الجامعات الاردنية والمجتمع المحلي .					
.53	سلبية المجتمع اتجاه دور الجامعة في خدمة المجتمع.					
.54	عدم إحداث التغير والتطور الاجتماعي.					
.55	ربط مناهج التعليم والتدريب بالجامعات باحتياجات المجتمع.					
.56	توفر الجامعة بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية.					
.57	عدم وجود ثقافة داعمة للمشاركة المجتمعية.					
.58	تستخدم المؤسسة إمكاناتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع المحلي					
.59	وجود شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي.					
.60	ربط الترقية الادارية والاكاديمية في الجامعات بخدمة المجتمع المحلي .					

الملحق رقم (2)

أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الرتبة	الجامعة
1-	محمد علي عاشور.	إدارة تربوية	أستاذ	اليرموك
2-	عمر محمد خصاونة.	أصول تربية	أستاذ مشارك	اليرموك
3-	عبد الحكيم ياسين حجازي.	أصول تربية	أستاذ مشارك	اليرموك
4-	محمد علي خوالدة.	أصول تربية	أستاذ	اليرموك
5-	خليفة مصطفى أبو عاشور	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	اليرموك
6-	حسن أحمد الحياري	أصول تربية	أستاذ	اليرموك
7-	نواف موسى شطناوي	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	اليرموك
8-	تيسير محمد الخزاعلة	تصميم التعليم والتكنولوجيا	أستاذ مشارك	اليرموك
9-	محمد صالح بني هاني	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	اليرموك
10-	عايد حمدان الهرش	تكنولوجيا التعليم	أستاذ	اليرموك
11-	فراس احمد الحموري	علم نفس تربوي	أستاذ مشارك	اليرموك
12-	محمد علي الخوالدة	أساليب تدريس اللغة العربية	أستاذ مساعد	اليرموك
13-	حيدر محمد العمري	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	جدارا
14-	نايل سالم الرشايدة	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	مؤته
15-	باسل القرالة	مناهج وأساليب التدريس	محاضر متفرغ	مؤته

الملحق (3)

الاستبانة بصورتها النهائية

الأستاذ الدكتور/الدكتورة:عضو هيئة التدريس المحترم

تحية طيبة وبعد،

فيسعدني أن أقدم الاستبانة المرفقة بغرض تحقيق أهداف الدراسة بعنوان" التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم في الجامعات الأردنية"،آملا منكم التعاون في الإجابة عن فقراتها بكل موضوعية، لما في ذلك من خدمة للبحث العلمي في الجامعة. وبالتأكيد فإن المعلومات سوف يتم معالجتها بشكل جماعي ولن يشار اليها بشكل فردي.

شاكرا لكم تعاونكم، مع وافر التقدير والاحترام،،،

المعلومات الأولية :(يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب).

القسم الأول: معلومات شخصية

القطاع الذي تتبع له الجامعة	حكومي ☐	خاص ☐
الجنس	ذ كر ☐	انثى ☐
الكلية	الكليات العلمية ☐	الكليات الإنسانية ☐
الرتبة الأكاديمية	أستاذ ☐	أستاذ مشارك ☐
	استاذ مساعد ☐	
سنوات الخبرة	أقل من5 سنوات ☐	5سنوات الى أقل من 5 سنوات ☐
	10 سنوات فأكثر ☐	

الباحثة

سهير فيصل أبوالرب

القسم الثاني:ـ فقرات الإستبانة

تتضمن الفقرات الواردة في المجالات الثلاثة التالية التحديات: (التدريسية والبحثية والمتعلقة بخدمة المجتمع) في الجامعات الأردنية. حدد درجة تأثير تلك التحديات على أداء أعضاء الهيئات التدريسية لمهامهم المختلفة.

الرقم	الفقرات	درجات التأثير على الأداء				
		كبيرة جدا	كبير	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
المجال الأول : تحديات التدريس						
.1	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعب المساقات.					
.2	نقص الأجهزة والتقنيات المناسبة في القاعات التدريسية.					
.3	تاخر الطلبة عن المحاضرات.					
.4	انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة.					
.5	عدم اتخاذ الجامعة إجراءات حازمة بحق الطلبة غير المنضبطين فيها.					
.6	تدريس عضو هيئة التدريس مساقات من غير تخصصه.					
.7	ضعف التأهيل التربوي والمهني لدى أعضاءهيئة التدريس.					
.8	اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة التعليمية.					
.9	ضعف المستوى الفكري والثقافي لدى طلبة الجامعة.					
.10	قلة عدد القاعات المخصصة للتدريس.					
.11	العبء التدريسي للأستاذ الجامعي.					
.12	التحاق طلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية في الجامعة.					
.13	استخدام الجامعة أساليب غير مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس فيها.					
.14	ضعف إستجابة الطلبة مع عضو هيئة التدريس.					
.15	ضعف الطلبة باللغة الإنجليزية.					
.16	غلبة الروتين على أجواء العمل في الجامعات.					
.17	محدودية الاتصال والتواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب.					
.18	ضعف دافعية الطلبة للتعلم.					
.19	صعوبة توفير الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.					
.20	عدم كفاية المكتبة من الكتب والمراجع لإعداد الطلبة.					
.21	تكليف عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية بالإضافة إلى عمله.					

الرقم	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
		درجات التأثير على الأداء				
المجال الثاني: تحديات البحث العلمي						
.22	ندرة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية.					
.23	محدودية الموارد المخصصة للبحث العلمي.					
.24	قلة الوقت المخصص للبحث العلمي مقارنة بوقت التدريس.					
.25	نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة اللازمة للبحث العلمي.					
.26	التركيز على الأبحاث النظرية دون الأبحاث التطبيقية.					
.27	عدم تقديم الجامعة تسهيلات لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها.					
.28	عدم تفعيل نظام التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.					
.29	صعوبة إجراءات النشر وتعقيداتها.					
.30	ندرة المؤتمرات العلمية المحلية المتخصصة.					
.31	عدم التمكن من المهارات البحثية والفنية اللازمة للبحث.					
.32	التركيز على الأبحاث العلمية من أجل الترقية فقط.					
.33	عدم توافر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي.					
.34	ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعات الأردنية.					
.35	عدم وجود سياسات وطنية خاصة بإجراء البحوث.					
.36	قلة المجلات والدوريات المهتمة بنشر البحوث العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس.					
.37	عدم توفر الدورات التدريبية لمواكبة التطورات الإلكترونية الحديثة.					

الرقم	الفقرات	درجات التأثير على الأداء				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الثالث: تحديات خدمة المجتمع						
.38	عدم مراعاة المناهج التعليمية لقيم المجتمع واتجاهاته.					
.39	عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.					
.40	غياب الشفافية والكفاءة الفعالة في تقديم الخدمة للمجتمع .					
.41	عدم وجود خطة استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع.					
.42	عدم توافر برامج لخدمة المجتمع والتعليم المستمر.					
.43	عدم وجود تنسيق بين الجامعات الاردنية والمجتمع المحلي .					
.44	النظرة السلبية تجاه دور الجامعة في خدمة المجتمع.					
.45	عدم ربط مناهج التعليم والتدريب في الجامعات بإحتياجات المجتمع.					
.46	لا توفر الجامعة بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية.					
.47	عدم وجود ثقافة داعمة للمشاركة المجتمعية.					
.48	عدم إستخدام المؤسسة التعليمية إمكاناتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع المحلي.					
.49	عدم وجود شراكة فاعلة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي.					
.50	عدم ربط الترقية الادارية والاكاديمية في الجامعات بخدمة المجتمع المحلي .					

الملحق(4)

كتب تسهيل المهام



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كلية التربية
مكتب العميد

الرقم: ك ت/١٠٧/ ٤٥٠١
التاريخ: ١٠/ذو القعدة/١٤٣٣
الموافق: ٢٦/ أيلول /٢٠١٢م

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة سهير فيصل أبو الرب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الطالبة سهير فيصل أبو الرب ذات الرقم الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٢) بدراسة بعنوان " التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية"؛ وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية ، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ومعرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل خصاونة

هاتف: ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ فرعي ٣٧٢٨ أو ٣٧٢٩ فاكس: ٧٢١١١٩٩ - ٢ - ٩٦٢ فاكس الكلية (٧٢١١١٣٦ - ٢ - ٩٦٢) اربد - الأردن
Tel: 962-2-7211111 Fax: 962-2-7211199 Irbid - Jordan E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: ر/١٠٧/ ٢٨٧٢
التاريخ: ١٧/ ذو القعدة/ ١٤٣٣ هـ
الموافق: ٣/ تشرين الأول/ ٢٠١٢ م

دائرة رئاسة الجامعة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جدارا المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة سهير فيصل أبو الرب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الطالبة سهير فيصل أبو الرب ذات الرقم الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٢) بدراسة بعنوان " التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية ، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا، ومعرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه .

شاكراً لكم حسن تعاونكم مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

/ رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢٧٤٧٢٥ اربد- الأردن
Tel:962-2-7211111 Fax:962-2-7274725 Irbid-Jordan Email:yarmouk@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كلية التربية
مكتب العميد

الرقم: ك ت/١٠٧/ ١٠٥٤
التاريخ: ١٠/ذو القعدة/١٤٣٣
الموافق: ٢٦/ أيلول/ ٢٠١٢

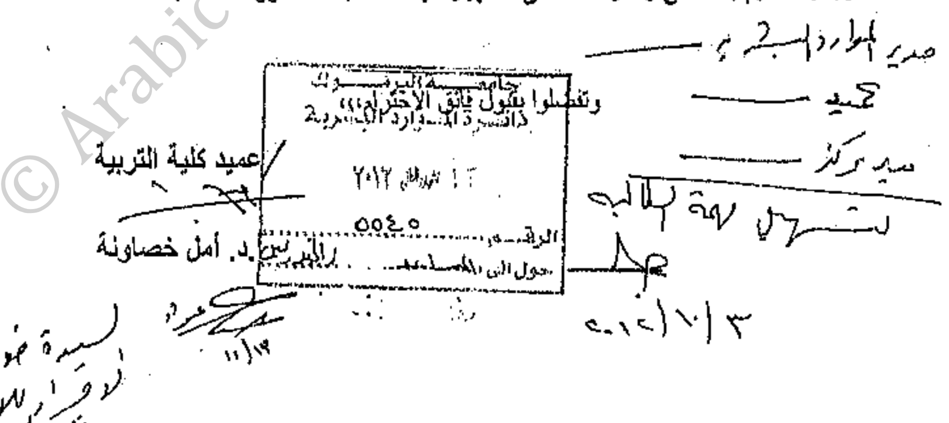
الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة سهير فيصل أبو الرب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الطالبة سهير فيصل أبو الرب ذات الرقم الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٢) بدراسة بعنوان " التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية ، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ومعرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه .



وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل خصاونة

Tel: 962 - 2 - 7211111 Fax : 962-2-7211199 Irbid - Jordan

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

دائرة رئاسة الجامعة

الرقم: ر/١٠٧/ ٢٨٧٢
التاريخ: ١٧ /ذو القعدة /١٤٣٣ هـ
الموافق: ٣ / تشرين الأول /٢٠١٢ م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جدارا المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة سهير فيصل أبو الرب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الطالبة سهير فيصل أبو الرب ذات الرقم الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٢) بدراسة بعنوان " التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الأردنية"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية ، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا، ومعرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

شاكراً لكم حسن تعاونكم مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

جامعة جدارا
٠٤ تشرين الأول ٢٠١٢
الوارد ١٥٦٢
الرقم ٦/١/١٠٤

تلفون: ٩٦٢٠٢٠٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢٠٢٠٧٢٧٤٧٢٥ اربد - الأردن
Tel:962-2-7211111 Fax:962-2-7274725 Irbid-Jordan Email:yarmouk@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم

Jadara University

Irbid - Jordan

جامعة جدارا

اربد - الأردن

Ref. ---------------------

Date ---------------------

الرقم ....

التاريخ 4/11/2012م

الطالبة سهير فيصل أبو الرب المحترمة

تحية طيبة وبعد ،،،

إشارة إلى كتاب رئيس جامعة اليرموك رقـم ر أ /107/2872 تـاريخ 3/10/2012 م بشأن تسهيل مهمة الطالبة سهير فيصل أبو الرب ، في دراستها الموسومة بـ " التحـديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لأداء مهامهم في الجامعات الاردنية " .

فأرجو العلم أن عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يبلغ (146) عضو هيئة تـدريس من مختلف الرتب ، ويمكنك توزيع الاستبانة بالطريقة التي ترينها مناسبة .

مع الاحترام .

مدير دائرة الموارد البشريـــــــة

د . محمـــــد يعقـــــوب

هاتف 7201222 2 00962 فاكس 7201210 2 00962 ص.ب (733) الرمز البريدي 21110

Tel.00962 2 7201222 Fax. 00962 2 7201210 P.O.Box 733 Postal Code 21110 www.jadara.edu.jo

جامعة اليرموك
نظام إدارة المـــوارد البشـــرية

احصائية باعضاء هيئة التدريس حسب الوحدة التنظيمية والرتبة الاكاديمية

الرتبة الأكاديمية / الوحدة التنظيمية	أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	مدرس	مساعد تدريس	المجموع
كلية الآثار والانثروبولوجيا	11	13	8	7	0	39
كلية الآداب	48	41	27	22	1	139
كلية الاعلام	3	6	4	9	2	24
كلية الاقتصاد والعلوم الادارية	24	16	10	27	0	77
كلية التربية	31	32	36	15	2	116
كلية التربية الرياضية	15	9	9	9	1	43
كلية الحجاوي للهندسة التكنولوجية	8	22	23	12	0	65
كلية السياحة و الفنادق	1	6	0	3	0	10
كلية الشريعة والدراسات الاسلامية	19	22	25	7	1	74
كلية العلوم	58	29	39	26	10	162
كلية الفنون الجميلة	6	17	13	21	3	60
كلية القانون	8	12	12	3	0	35
كلية تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسوب	4	19	4	30	0	57
مركز اللغات	0	4	3	21	0	28
المجموع	236	248	213	212	20	929

KHAWLA 1 of 1 13/11/2012 12:46
hrserd106r

Abstract

Abu Al-rub. Suhair. Challenges Facing the Faculty Members in the Performance of their Duties in the Jordanian Universities.(2012) . (Supervisor Dr. Munera al-Shurman) .

The purpose of this study is to explore the challenges facing the faculty members in the performance of their duties in the Jordanian universities. The population of the study consisted of all faculty members in Jordanian public and private universities totaling (843) faculty members. A random clustering sample totaling (267) faculty members was selected. To achieve the aim of this study the researcher developed a questionnaire consisted of (50) items distributed into three domains: teaching challenges, scientific research challenges and community services challenges. After calculating reliability and validity, the researcher administrated the questionnaire on the study sample.

The findings of the study showed that the challenges facing faculty members were in an average level on all domains. Moreover, there were significant statistical differences attributed to the effect of gender in scientific research challenges and community services challenges in the favor of females, and the college variable in scientific research challenges and community services challenges in the favor of humanitarian colleges. Furthermore, there were differences attributed to

the academic rank between professor from one hand and both associated professor and assistant professor in the other hand in the favor of the latter in teaching challenges. Finally, The findings showed that there are significant statistical differences at the level of (α =0.05) for the effect of experience between less than five years experience and 5 to less than 10 years for the favor of the first in scientific research challenges and in challenges as a whole.

Based on the findings of the study the researcher recommended the need to reduce those challenges since it may affect the faculty performance negatively. Adopting a certain policy to eliminate routine procedures regarding publishing as well as increasing financial support for universities to enable those universities from supporting the scientific research. Moreover, increase partnership between universities and local community to benefit from the faculty experiences in serving the community.

Finally, conducting more studies with other samples to reach a comprehensive view about the challenges facing faculty members in Jordanian universities in order to find suitable solutions.

Key Words: Challenges, Faculty, Performance, Jordanian Universites